

Rauha Hyvönen

**TYÖSSÄ KOETTUA HEIKKOA PSYYKKISTÄ
HYVINVOINTIA ENNUSTAVAT TEKIJÄT –
Onko sosiaalinen tuki yhteydessä hyvinvointiin?**

Yhteiskuntatieteiden tiedekunta
Sosiaalipsykologian pro gradu -tutkielma
Helmikuu 2019

RAUHA HYVÖNEN: TYÖSSÄ KOETTUA HEIKKOA PSYKKISTÄ HYVINVOINTIA ENNUSTAVAT TEKIJÄT –
ONKO SOSIAALINEN TUKI YHTEYDESSÄ HYVINVOINTIIN?

Pro gradu -tutkielma, 66 sivua ja 4 liitettä.

Ohjaaja: Eerika Finell

Sosiaalipsykologia

Helmikuu 2019

Tiivistelmä

Työsyrrjintä heikentää yksilön hyvinvointia. Se on yhteydessä moniin terveyden ongelmiin, kuten heikkoon psyykkiseen hyvinvointiin ja alkoholin riskikäyttöön. Työsyrrjintä aiheuttaa kuluja myös yhteiskunnalle ja organisaatioille, sillä se lisää muun muassa riskiä pitempiin sairauslomiin. Työsyrrjintä lisää työntekijöiden halua vaihtaa työpaikkaa. Vilkas henkilöstön vaihtuvuus taas aiheuttaa organisaatiolle mittavia lisäkustannuksia.

Sosiaalisen tuen vaikutusta hyvinvointiin voidaan aikaisemman tutkimuksen perusteella selittää kahden mallin avulla. Suoraan vaikutukseen perustuva malli ennustaa sosiaalisen tuen vaikuttavan suoraan hyvinvointiin. Epäsuorassa, eli puskuroivassa mallissa, sosiaalinen tuki vaikuttaa kahden muuttujan väliseen yhteyteen. Tässä tutkimuksessa tutkin EU:n ja Norjan kontekstissa työsyrrjinnän yhteyttä heikkoon psyykkiseen hyvinvointiin. Tämän lisäksi tutkin puskuroiko työtovereilta ja esimieheltä saatu sosiaalinen tuki työsyrrjinnän ja heikon psyykkisen hyvinvoinnin välistä yhteyttä vai onko sosiaalisella tuella vain suora vaikutus psyykkiseen hyvinvointiin. Tutkimusote on kvantitatiivinen ja menetelmänä käytän logistista regressioanalyysia. Aineisto on analysoitu SPSS-ohjelmalla. Aineisto on vuoden 2010 eurooppalainen työolotutkimus, joka kattaa 34 eri maata. Olen rajannut aineiston niin, että olen ottanut analyysiin mukaan EU-maiden lisäksi Norjan. Psyykkisen hyvinvoinnin mittarina käytän maailman terveysjärjestön viiden kysymyksen hyvinvointiasteikkoa (WHO-5), jota on laajalti käytetty mittarina tutkimuksessa sekä esimerkiksi apuna masentuneisuuden tunnistamisessa.

Työsyrrjintä ennusti heikkoa psyykkistä hyvinvointia. Sosiaalinen tuki ei puskuroinut työsyrrjinnän ja psyykkisen hyvinvoinnin välistä yhteyttä, mutta oli suorassa negatiivisessa yhteydessä heikkoon psyykkiseen hyvinvointiin. Sosiaalinen tuki näyttäytyykin tekijänä, jonka avulla voidaan tukea työntekijöiden psyykkistä hyvinvointia.

Avainsanat: työsyrrjintä, psyykkinen hyvinvointi, työterveys, sosiaalinen tuki, WHO-5, hyvinvoinnin tukeminen, logistinen regressioanalyysi, moderaatio

Tämän julkaisun alkuperäisyys on tarkastettu Turnitin OriginalityCheck –ohjelmalla.

RAUHA HYVÖNEN: FACTORS THAT PREDICT PSYCHOLOGICAL DISTRESS AT WORK – DOES SOCIAL SUPPORT PREDICT WELLBEING?

Master's thesis, 66 pages and 4 appendices.

Supervisor: Eerika Finell

Social psychology

February 2019

Abstract

Workplace discrimination reduces wellbeing. It predicts poor psychological wellbeing and many other health-related problems. It may increase alcohol abuse for example. Workplace discrimination increases costs for the organization and society as it increases the risk of longer sick leaves. Workplace discrimination increases withdrawal intentions from the current job. High turnover rate increases the organizations expenses.

Based on previous research social support works according to two models. These models are the direct model and the indirect or buffering model. In the direct model, social support has a main effect on wellbeing whereas in the buffering model social support works as a buffer between two variables. I am going to examine how workplace discrimination effects on poor psychological wellbeing. The context of this study is EU and Norway. I am also interested whether or not social support works as a buffer between workplace discrimination and poor psychological wellbeing. In addition, I am going to examine does social support have a direct effect on psychological wellbeing. This is a quantitative study. I am using binary logistic regression analysis as a method. The data is from the European Working Conditions Survey (EWCS) 2010 and was analyzed with SPSS statistical analysis program. The EWCS 2010 data consists of 34 countries but I have narrowed it down to include countries that belong to EU and Norway. I am using the WHO-5 scale to measure psychological wellbeing. The WHO-5 scale is widely used in research. In addition, it is used to help to identify depression.

Workplace discrimination had a strong main effect on poor psychological wellbeing. In this data, social support did not work as a buffer between workplace discrimination and poor psychological wellbeing. However, social support decreased poor psychological wellbeing. Therefore, social support may help to promote wellbeing among workers.

Keywords: workplace discrimination, poor psychological wellbeing, occupational health, social support, WHO-5, sustaining wellbeing, logistic regression analysis, moderation

The originality of this thesis has been checked using the Turnitin OriginalityCheck service.

Sisällysluettelo

1.	Johdanto	1
2.	Työsyryjintä	2
	2.1 Mitä on syrjintä?	3
	2.2 Työsyryjinnän tyypit, ilmenemismuodot, ennustajat ja seuraukset.....	5
3.	Psykykinen hyvinvointi ja pahoinvointi työssä	11
4.	Sosiaalinen tuki.....	14
5.	Tutkimuskysymykset ja hypoteesit	19
6.	Aineisto ja tutkimusmenetelmät.....	20
	6.1 Aineisto ja tutkimusetiikka	21
	6.2 Mittarit	22
	6.3 Tutkimusmenetelmät	27
7.	Tulokset	32
	7.1 Alustavat tarkastelut	32
	7.2 Heikkoa psykykistä hyvinvointia ennustavat tekijät	37
8.	Johtopäätökset ja tutkimuksen arviointi.....	40
	8.1. Työsyryjintä on yhteydessä heikkoon psykykiseen hyvinvointiin.....	41
	8.2 Sosiaalinen tuki lisää hyvinvointia, mutta ei puskuroi työsyryjinnän ja psykykisen pahoinvoinnin välistä yhteyttä.....	41
	8.3 Muut johtopäätökset	43
	8.4 Tutkimuksen arviointia	44
9.	Lopuksi.....	49
	Lähteet	51
	Liitteet	58

Taulukot

Taulukko 1. Selitettävän ja selittävän muuttujan frekvenssijakaumat.....	33
Taulukko 2. Taustamuuttujien frekvenssijakaumat.....	34
Taulukko 3. Selittävien muuttujien yhteys psyykkiseen hyvinvointiin. N=29839–38956.	36
Taulukko 4. Heikkoa psyykkistä hyvinvointia ennustavat tekijät. Logistinen regressioanalyysi, N=27921.....	38
Taulukko 5. Rotatoitu faktorimatriisi. N=26811.	58
Taulukko 6. Heikkoa psyykkistä hyvinvointia ennustavat tekijät. Logistinen regressioanalyysi, N=28814.....	59
Taulukko 7. Heikkoa psyykkistä hyvinvointia ennustavat tekijät. Logistinen regressioanalyysi, N= 31790.	60
Taulukko 8. Selittävien muuttujien väliset korrelaatiot. N=30092–39392.....	61

Kuviot

Kuvio 1. Tutkimusasetelma.....	20
Kuvio 2. Moderaatio. (Mukaillen Wu & Zumbo 2007, 371.).....	31
Kuvio 3. Tutkimuksen keskeisimmät tulokset.....	40

1. Johdanto

Tässä pro gradu -tutkielmassa tutkin työsyryjinnän yhteyttä heikkoon psyykkiseen hyvinvointiin. Olen kiinnostunut myös siitä, puskuroiko sosiaalinen tuki työsyryjinnästä seuraavaa heikkoa psyykkistä hyvinvointia, vai onko sillä vain suora yhteys psyykkiseen hyvinvointiin. Lähes 30 prosenttia Euroopan työssä käyvistä naisista kokee psyykkisen hyvinvointinsa heikoksi. Myös miehistä noin joka viides kärsii huonosta psyykkisestä hyvinvoinnista. (Schütte ym. 2014, 899–900.) Syitä voi olla lukuisia, mutta yksi huonompaan psyykkiseen hyvinvointiin linkittyvä tekijä on työsyryjintä.

Työsyryjintää on tutkittu runsaasti, mutta sen tutkiminen on edelleen tärkeää. Kyse on ilmiöstä, joka varjostaa eurooppalaista työelämää, organisaatioiden toimintaa ja syryjityn elämää. Syryjintä heikentää niin psyykkistä kuin fyysistäkin terveydentilaa. Se aiheuttaa masennusta ja saattaa lisätä alkoholin liikkakäyttöä (Kivimäki ym. 2003, 780; Warszewska-Makuch, Bedyńska, Żołnierczyk-Zreda 2015, 133; Rospenda, Richman & Shannon 2009, 834–836). Työpaikkakiusaamisella on todettu olevan yhteys myös sydän- ja verisuonitauteihin (Kivimäki ym. 2003, 780). Organisaatiotasolla syryjintä lisää halua vaihtaa työpaikkaa (Velez, Cox, Polihronakis & Moradi 2018, 183–184; Velez & Moradi 2012, 402). Henkilöstön vaihtuvuus aiheuttaa organisaatiolle reippaasti lisäkustannuksia (Waldman, Kelly, Arora & Smith 2004, 208–210). Syryjintä lisää ja pidentää myös työntekijöiden sairaslomia sekä lisää riskiä joutua työkyvyttömyyseläkkeelle (Kivimäki, Elovainio & Vahtera 2000, 658; Slany ym. 2014, 18–19, 21; Nielsen, Emberland & Knardahl 2017, 611–612). On selvää, että keinoja syryjinnän negatiivisten seurausten lievittämiseen tarvitaan.

Sosiaalinen tuki saattaisi olla kaivattu keino lievittämään työsyryjinnän negatiivisia seurauksia, sillä se lisää hyvinvointia. Sosiaalisen tuen on todettu esimerkiksi vahvistavan psyykkistä hyvinvointia (Shumaker & Brownell 1984, 27). Työpaikalta saatu sosiaalinen tuki vähentää myös riskiä psyykkisen pahoinvoinnin uusiutumiseen (Marchand, Demers & Durand 2005, 613, 616–617, 620). Haluan selvittää voisiko sosiaalinen tuki kenties olla keino lievittää työsyryjinnästä seuraavaa heikkoa psyykkistä hyvinvointia. Sosiaalisesta tuesta ja sosiaalisen tuen mahdollisista puskuroivista vaikutuksista esimerkiksi työsyryjinnän negatiivisiin seurauksiin on ristiriitaista tutkimusta. Joissakin tutkimuksissa sosiaalisen tuen puskuroiva vaikutus on löydetty (ks. esim. Kahn & Byosiere 1992, 623), kun joissakin tutkimuksissa tällaista vaikutusta ei ole löydetty (ks. esim. Redman & Snape 2006,

170–172). Joissakin tutkimuksissa taas sosiaalinen tuki sekä puskuroi että ei puskuroi muuttujien välisiä suhteita riippuen muuttujista (ks. esim. Olstad, Sexton & Sjøgaard 2001, 585–587; Warszewska-Makuch ym. 2015, 134–136). Sosiaalista tukea on tärkeää tutkia, jotta ristiriitaisesta ilmiöstä saataisiin enemmän tietoa. Sosiaalinen tuki myös mahdollisesti puskuroi työsyrynnän ja heikon psyykkisen hyvinvoinnin välistä yhteyttä ja sosiaalisella tuella voikin olla suuri potentiaali työntekijöiden hyvinvointia vahvistavana tekijänä. On tärkeää selvittää tutkimuksen avulla sosiaalisen tuen mahdollisia positiivisia vaikutuksia, jotta tutkimustiedon pohjalta sosiaalista tukea voidaan hyödyntää työelämässä entistä enemmän.

Tutkimuksen tavoitteina on Euroopan tasolla selvittää, onko työsyrynnällä yhteyttä heikkoon psyykkiseen hyvinvointiin, mitkä muut tekijät ennustavat heikkoa psyykkistä hyvinvointia ja onko sosiaalisella tuella vaikutusta heikon psyykkisen hyvinvoinnin ja työsyrynnän väliseen yhteyteen. Aineistona käytän vuoden 2010 eurooppalaista työolotutkimusta. Tutkimusote on kvantitatiivinen ja yhteyksiä tutkitaan monimuuttujamenetelmin. Alustavien tarkastelujen lisäksi käytän faktorianalyysiä. Varsinainen analyysimenetelmä on logistinen regressioanalyysi ja logistisen regressioanalyysin lisäksi tutkielmassa testataan kaksisuuntaista interaktiota. Tutkielma etenee aikaisemman kirjallisuuden ja tutkimuksen esittelyn kautta aineiston ja menetelmien kuvaukseen, jonka jälkeen esittelen analyysin tulokset. Lopussa vedän tulokset yhteen ja pohdin tulosten merkitystä, tutkimuksen mahdollisia rajoitteita ja hedelmällisiä jatkotutkimusaiheita.

2. Työsyryjintä

Tässä luvussa perehdyn työsyryjintään. Aluksi käsittelen luvussa 2.1. yleisemmällä tasolla, mitä syryjintä on. Sivuan kappaleessa myös työsyryjintää ja määrittelen välittömän ja välillisen syrynnän käsitteet. Luvussa 2.2. käsitellään tarkemmin työsyryjintää. Esittelen aluksi työsyryjintää lainsäädännössä, jonka jälkeen käsittelen työsyrynnän tyyppejä, ilmenemismuotoja, ennustajia ja seurauksia aikaisemman tutkimuksen valossa. Työsyrynnän negatiivisista seurauksista heikkoon psyykkiseen hyvinvointiin perehdytään tarkemmin kappaleessa kolme.

2.1 Mitä on syrjintä?

Työsyrjintää tutkittaessa liikutaan moninaisten käsitteiden viidakossa. Työsyrjintä, häirintä ja työpaikkakiusaaminen ovat hyvin saman tyyppisiä ilmiöitä, joita on vaikeaa täysin erottaa toisistaan. Yhteistä näille ilmiöille on negatiivinen käytös, joka kohdistuu työtoveriin, alaiseen tai esimieheen ja jatkuessaan voi aiheuttaa uhrille vakavia psykosomaattisia, psykologisia tai sosiaalisia seurauksia. (Einarsen 1999, 17.) Myös lainsäädännössä määritelmät ovat lomittaisia. Esimerkiksi yhdenvertaisuuslaissa kielletään syrjintä erilaisten henkilöön liittyvien syiden perusteella, ja syrjinnällä viitataan myös häirintään. (Yhdenvertaisuuslaki 8§.) Työturvallisuuslaissa kielletään häirintä tai muu epäasiallinen käytös työpaikalla (Työturvallisuuslaki 28§). Tässä tutkimuksessa tutkin työsyrjintää. Teoriaosiossa sivuan kuitenkin myös työpaikkakiusaamista ja häirintää käsittelevää aikaisempaa tutkimusta, sillä ilmiöt ovat samankaltaisia ja linkittyvät vahvasti yhteen. Rajaamalla aikaisempi tutkimus käsitteellisesti vain työsyrjintään menetettäisiin tämän tutkimuksen kannalta tärkeää tietoa.

Gordon W. Allportin (1954) mukaan syrjintä on ennakkoluuloista seuraavaa käytöstä, joka voi ilmetä esimerkiksi jonkin tietyn ryhmän jäsenten systemaattisena ulossulkemisena joltakin tietyltä elämän osa-alueelta (Allport 1997, 14, 51). Syrjintä ilmenee käytöksenä, kun taas ennakkoluulot näkyvät asenteina (Tajfel 1970, 96). Asenteiden lisäksi ennakkoluulot kuitenkin ilmenevät myös tunteina ja käytöksenä jotakin ryhmää ja sen jäseniä kohtaan (Brown 2010, 7). Työelämässä tämä voi ilmetä esimerkiksi nuorten vaikeuksina saada vakituista työpaikkaa tai vanhempien ihmisten puutteellisina mahdollisuuksina saada alaansa liittyvää koulutusta. Aikaisemmassa tutkimuksessa on havaittu, että ennakkoluulot etnisiä vähemmistöjä kohtaan johtavat syrjintään työelämässä. Tämä ilmenee esimerkiksi syrjintänä työhönotto- tai arvioimistilanteissa sekä vähemmistöjä tukevien toimien vastustamisena. (Jones ym. 2017, 1094.) Syrjintä ja ennakkoluulot ovat kuitenkin jatkuvassa vuorovaikutuksessa keskenään ja ruokkivat toisiaan. Tajfelin mukaan tavallisessa sosiaalisessa kanssakäymisessä onkin mahdotonta jäljittää tilanteiden aiheuttajia. (Tajfel 1970, 96). Kilpailu työpaikalla voi esimerkiksi johtaa syrjintään, joka taas voi johtaa negatiivisiin asenteisiin syrjittyjä kohtaan ja nämä ennakkoluulot vuorostaan johtavat taas syrjintään.

Sisä- ja ulkoryhmien käsitteet nivoutuvat syrjintään. Sisäryhmillä tarkoitetaan ryhmiä, joihin henkilö itse kuuluu, ja ulkoryhmät taas ovat sellaisia ryhmiä, joihin henkilö ei kuulu. Toisin sanoen jako sisä- ja ulkoryhmiin on jako meihin ja heihin. (Tajfel 1970, 98.) Työpaikan kontekstissa tällaisia ryhmiä

voivat olla vaikkapa työtovereista koostuva ystäväpiiri (sisäryhmä), jolloin muut työpaikalla olevat ihmiset muodostavat ulkoryhmän tai ulkoryhmiä. Toinen esimerkki sisä- ja ulkoryhmästä ovat miehet ja naiset. Ryhmien välisessä kanssakäymisessä ihmisillä on tapana suosia sisäryhmää (Tajfel 1970, 101). Sisäryhmä nähdään psykologisesti ensisijaisena. Itsessään jako sisä- ja ulkoryhmiin ei välttämättä synnytä ennakkoluuloja ja syrjintää, mutta vihamielisyys ulkoryhmää kohtaan vahvistaa yhteenkuuluvuutta sisäryhmässä. Vihamieliset asenteet ulkoryhmää kohtaan voivat johtaa syrjintään. Ulkoryhmä nähdään usein vähempiarvoisena kuin oma sisäryhmä, ja sitä voidaan pitää vieraana ja outona. (Allport 1954, 42.) Usein meillä on tarve maksimoida sisä- ja ulkoryhmän välinen ero (Tajfel 1970, 101–102). Työpaikalla esimerkiksi muut kuin omasta etnisestä ryhmästä tulevat henkilöt voivat muodostaa ulkoryhmän. Ennakkoluuloiset asenteet ja vihamielisyys näitä työntekijöitä kohtaan voivat johtaa syrjintään. Jako sisä- ja ulkoryhmiin ei kuitenkaan välttämättä synnytä vastakkainasettelua, jossa ulkoryhmään kohdistuisi vihamielisyyttä. Syrjintää voi esiintyä ilman negatiivisia asenteita ulkoryhmää kohtaan, jolloin syrjintä perustuu vain sisäryhmän suosimiseen. Myös viha ulkoryhmää kohtaan, ilman minkäänlaista sisäryhmän suosimista tai siihen sitoutumista, voi aiheuttaa syrjintää. Tällöin kyse on kuitenkin yksilön asenteesta ja toiminnasta, ei ryhmien välisestä vuorovaikutuksesta. (Brewer 1999, 431.) Työympäristössä syrjintää voi esiintyä sekä sisäryhmän suosimisen että ulkoryhmään, tai ulkoryhmää edustavaan henkilöön, kohdistuvien negatiivisten asenteiden perusteella. Aikaisemmassa tutkimuksessa on todettu, että hieman yli yksi neljästä seksuaalivähemmistöön kuuluvasta henkilöstä on kokenut jonkinlaista työsyryntää (Sears & Mallory 2011). Kyse voi olla henkilön negatiivisista asenteista seksuaalivähemmistöjä kohtaan, joka näkyy syrjintänä. Kyse voi toki olla myös positiivisesta sisäryhmän suosimisesta, joka voi synnyttää syrjintää ulkoryhmää kohtaan.

Syrjintä voidaan jakaa välittömään ja välilliseen syrjintään. Välittömällä syrjinnällä tarkoitetaan tilannetta, jossa epäreilu kohtelu perustuu suoraan johonkin henkilökohtaiseen ominaisuuteen, *kuten* ikään tai sukupuoleen (Forshaw & Pilgerstorfer 2008, 348). Välillinen syrjintä tapahtuu epäsuorasti jonkin kaikkia työntekijöitä koskevan säännön tai käytännön välityksellä, joka asettaa työntekijät epäedulliseen asemaan jonkin henkilökohtaisen ominaisuuden perusteella. Säännön tai käytännön johdosta työpaikalla syntyy häviävä ja voittava ryhmä, joita erottaa yleensä jokin henkilökohtainen ominaisuus. Tällaisia ominaisuuksia voivat olla *esimerkiksi* rotu, ikä tai sukupuoli. Välillinen syrjintä osoittaakin, että ihmisten kohtelu samalla tavalla ei aina ole tasapuolista, vaan voi synnyttää syrjintää. (Emt. 2008, 349–351.) Tämän tutkimuksen kontekstissa on vaikea täysin

erottaa, kumpaa syrjinnän muotoa käsitellään. On tärkeää huomioida, että tämän tutkimuksen tulokset perustuvat nimenomaan vastaajien omiin kokemuksiin siitä, ovatko he kokeneet syrjintää yhden tai useamman henkilökohtaisen ominaisuuden perusteella. Tässä tutkimuksessa listattuja ominaisuuksia ovat *muun muassa* ikä, sukupuoli, etnisyys ja seksuaalinen suuntautuminen. Kysymyksenasettelusta voisi tulkita tulosten heijastavan välittömän syrjinnän kokemuksia, sillä vastaajilta kysytään ovatko he kokeneet syrjintää erilaisten ominaisuuksien perusteella. Toisaalta molemmille syrjinnän tyypeille on yhteistä se, että ne perustuvat johonkin henkilökohtaiseen ominaisuuteen. Välillinen syrjintä perustuu jonkin säännön tai käytännön välityksellä yhteen tai useampaan henkilökohtaiseen ominaisuuteen, joiden takia työpaikalle syntyy eriarvoisuutta. Näin ollen voitaisiinkin ajatella tutkimuksen tulosten heijastelevan sekä välillisen ja välittömän syrjinnän kokemuksia.

2.2 Työsyrjinnän tyypit, ilmenemismuodot, ennustajat ja seuraukset

Tässä kappaleessa käsittelen aluksi työsyrjintää lainsäädännössä, jonka jälkeen käyn aikaisemman tutkimuksen valossa läpi työsyrjintää ja erilaisia syrjinnän tyyppejä, kuten ikä- ja sukupuolisyryntää, työsyrjintää ennustavia tekijöitä sekä erilaisia työsyrjinnän ilmenemismuotoja. Käsittelen myös työsyrjinnän seurauksia. Erityisesti heikko psyykinen hyvinvointi on tämän tutkimuksen kannalta keskeinen työsyrjinnän seuraus. Siksi keskityn käsittelemään psyykkistä hyvinvointia tarkemmin vasta kappaleessa kolme.

Työsyrjintä lainsäädännössä

EU-lainsäädännössä on kielletty niin välitön kuin välillinenkin syrjintä. EU-lainsäädännössä otetaan huomioon, että henkilö voi kokea syrjintää useamman kuin yhden tekijän perusteella. Tällaisessa tapauksessa puhutaan moniperusteisesta syrjinnästä. Esimerkiksi pakolaistaustainen nainen voi kokea syrjintää sukupuolensa ja etnisen taustansa perusteella. Usein syrjintää koetaankin useamman syyn perusteella. Tässä tutkimuksessa aineistoksi on valikoitu EU-maat sekä Norja. Lainsäädännöllisesti EU-maat ovat samankaltaisia ja ovat sitoutuneet noudattamaan samoja EU:n asettamia direktiivejä esimerkiksi työsyrjinnän osalta. Norjan lainsäädäntö on työsyrjinnän suhteen hyvin samankaltainen muiden EU-maiden kanssa, joten Norjan lisääminen aineistoon on järkevä ja perusteltu ratkaisu.

Moniperusteinen syrjintä huomioidaan EU-lainsäädännössä ja sen keskeisissä syrjintään puuttuvissa sopimuksissa ja direktiiveissä, joita ovat Amsterdamin sopimus sekä direktiivit 2000/78 ja 2000/43 (Verloo 2006, 212). Amsterdamin sopimuksen toisessa artiklassa miesten ja naisten välisen tasa-arvon tukeminen on nostettu yhdeksi Euroopan unionin tehtäväksi (European Communities 1997, 24). Amsterdamin sopimuksessa on myös annettu Euroopan unionille valtuuksia puuttua *”sukupuoleen, rotuun, etniseen alkuperään, uskontoon tai vakaumukseen, vammaisuuteen, ikään tai seksuaaliseen suuntautumiseen”* perustuvaan syrjintään (European Communities 1997, 26). EU-direktiivi 2000/78 luo pohjan tasavertaiselle kohtelulle työelämässä riippumatta uskonnosta, iästä tai seksuaalisesta suuntautumisesta. Direktiivissä 2000/43 kielletään syrjintä rodun tai etnisen alkuperän perusteella. Direktiivissä syrjintä kielletään eri elämän osa-alueilla, joista yksi on työelämä. (Verloo 2006, 212.)

Myös Norjan laissa on kielletty välillinen ja välitön syrjintä. Tasa-arvoa edistävässä laissa puututaan syrjintään *”sukupuolen, raskauden, lapsen syntymiseen tai adoptioon liittyvän loman, hoivavelvollisuuksien, etnisyyden, uskonnon, vakaumuksen, vamman, seksuaalisen suuntautumisen, sukupuoli-identiteetin tai ilmaisun ja iän”* perusteella. Laissa syrjintä kielletään myös työelämässä, joka käsittää työelämän eri osa-alueita, kuten työhön ottamisen, ylennyksen ja koulutuksen. (Lovdata 2017.) Kansallinen lainsäädäntö on usein hieman EU-lainsäädäntöä yksityiskohtaisempaa ja Norjan laissa on määriteltä EU-lainsäädäntöä tarkemmin ne tekijät, joiden perusteella syrjintä on kiellettyä. Norjan laissa määritellyt tekijät sisältyvät EU:n asettamiin vaatimuksiin. Myös esimerkiksi Suomen laissa on määriteltä tarkemmin tekijät, joiden perusteella syrjintä on kiellettyä. Yhdenvertaisuuslaissa (1325/2014) syrjintä kielletään *”iän, alkuperän, kansalaisuuden, kielen, uskonnon, vakaumuksen, mielipiteen, poliittisen toiminnan, ammattiyhdistystoiminnan, perhesuhteiden, terveydentilan, vammaisuuden, seksuaalisen suuntautumisen tai muun henkilöön liittyvän syyn perusteella”* (Yhdenvertaisuuslaki 2014).

Työsyrjinnän tyypit, ilmenemismuodot ja ennustajat

Yksi laajalta tutkituista syrjinnän muodoista on ikäsyrjintä ja ikä ennustaakin syrjintää työhönottotilanteissa (Jones ym. 2017, 1092). Ikäsyrjintää käsitellään usein etenkin vanhempien työntekijöiden näkökulmasta, mutta aiemman tutkimuksen valossa näyttää siltä, että nuoret työntekijät joutuvat yhtä lailla syrjinnän kohteiksi työpaikalla. Sekä nuoret että vanhemmat työntekijät kokevat syrjintää erityisesti rekrytoinnissa ja uralla etenemisessä. Vanhemmat

työntekijät kokevat mahdollisuutensa rajallisemmiksi ja tarjottavan koulutuksen tai sen saatavuuden puutteelliseksi. (Snape & Redman 2003, 83.) Nuorilla ikäsyrintä voi vahingoittaa työuraa alusta alkaen ja lisätä esimerkiksi sen rikkonaisuutta. Suomessa nuorista ja nuorista aikuisista (15–34 vuotiaat) noin viidestä seitsemään prosenttia ovat kokeneet ikäsyrintää vuosina 1990–2013. Ikäsyrintä vähenee hieman siirryttäessä nuorista nuoriin aikuisiin. Myös miesten ja naisten välillä on hieman eroja; naiset kokevat prosentuaalisesti miehiä enemmän ikäsyrintää. Erot ikäryhmien sekä miesten ja naisten välillä eivät kuitenkaan olleet suuria ja pääsääntöisesti erot eivät olleet tilastollisesti merkitseviä. (Viitasalo 2016, 6, 11–12.) Varttuneemmilla naisilla ikäsyrintää esiintyi eniten ylempien toimihenkilöiden keskuudessa ja parisuhde oli yksi ikäsyrintän kokemiseen yhteydessä oleva tekijä. Jos vastaaja ei ollut parisuhteessa riski kokea ikäsyrintää oli suurempi verrattuna niihin vastaajiin, jotka olivat parisuhteessa. (Viitasalo 2015, 50.) Nuorilla sosiaalinen tuki vähensi ikäsyrintän kokemista (Viitasalo 2016, 13).

Sukupuoleen kohdistuva syrjintä on myös tyypillinen syrjinnän muoto. Tyypillisesti työsyrintää kokenut nainen raportoi syrjinnän tulleen esille seksuaalisena ahdisteluna tai epäreiluna kohteluna liittyen esimerkiksi erottamiseen tai työsuhteen loppumiseen (Bobitt-Zeher 2011, 771). Naiset kokivat, että syrjintä ilmenee myös haluttomuutena antaa ylennyksiä tai jotakin tiettyä työtehtävää suoritettavaksi ja työhönotto- ja haastattelutilanteissa jopa siinä määrin, etteivät he pääse työhaastatteluun (Pavalko, Mossakowski & Hamilton 2003, 23). Työ- ja elinkeinoministeriön Suomessa toteuttamassa Työolobarometrissä havaittiin, että naiset kokivat miehiä useammin syrjintää niin työtovereiden, esimiesten kuin asiakkaidenkin taholta (Työ- ja elinkeinoministeriö 2017, 81). Naiset myös kokevat enemmän väkivaltaa, kuten kiusaamista, seksuaalista ahdistelua ja syrjintää työpaikallaan (Slany ym. 2014, 18). Naisten kokemaan sukupuolisyrjintään liittyy vahvasti stereotyyppiat, joita naisiin liitetään. Ajatellaan, että naisten rooli yksityiselämässä esimerkiksi vaimona tai äitinä tekee heistä huonompia työntekijöitä. Naisiin liitetään myös muita stereotyyppisiä ominaisuuksia, kuten liika tunteellisuus ja herkkyyys tai vähäisempi älykyys, joka tekee näiden stereotyyppien mukaan heistä huonompia työntekijöitä. (Bobitt-Zeher 2011, 771–773.)

Syrjinnän perusteet voivat myös vaihdella etnisen taustan mukaan. Vaaleaihoiset naiset kokivat tummaihoisia useammin syrjintää ikänsä tai sukupuolensa perusteella, kun taas tummaihoiset raportoivat enemmän rodun perusteella tapahtuvaa syrjintää. (Pavalko ym. 2003, 23.) Etninen

tausta onkin yksi merkittävistä syrjinnän ennustajista. Amerikassa tehdyssä tutkimuksessa havaittiin, että Afrikan amerikkalaiset kokivat todennäköisemmin syrjintää työpaikallaan verrattuna muihin etnisiin ryhmiin. Myös syrjintää raportoineista vastaajista yli puolet liittivät syrjinnän etnisyyteen tai rotuun. (Hammond, Gillen & Yen 2010, 24.) Tšekissä tehdyssä tutkimuksessa taas havaittiin, että sekä miehistä että naisista ukrainasta tulleet työntekijät kärsivät työsyrynnästä huomattavasti tšekkiläisiä enemmän. Ukrainalaisten työntekijöiden terveydentila oli myös huonompi verrattuna tšekkiläisiin työntekijöihin. (Dzúrová & Drbohlav 2014, 4.) Siirtotyöläisten lisäksi pakolaistaustaisia naisia kohdellaan usein alempiarvoisina ja he kokevat syrjintää liittyen esimerkiksi palkkoihin, työn turvallisuuteen, työoloihin ja työhön liittyvään koulutukseen (Pittaway & Bartolomei 2001, 27). Kaiken kaikkiaan rasismi ennustaa syrjinnän kokemista sekä työhönotto- että arviointitilanteessa (Jones ym. 2017, 1092).

Myös seksuaalinen suuntautuminen ennustaa syrjintää. Yhdysvalloissa lähes 30 prosenttia johonkin seksuaalivähemmistöön kuuluvista ihmisistä oli kokenut jonkinlaista syrjintää työelämässä (Sears & Mallory, 2011). Bowleg ja kumppanit (2008) ovat tutkineet tummaihoisten seksuaalivähemmistöön kuuluvien henkilöiden kokemuksia stressistä ja selviytymisestä työpaikalla. Lähes kaikki haastateltavat kertoivat kokevansa stressiä identiteettinsä takia. Eräs haastateltava kertoi saaneensa potkut useammasta työpaikasta, koska hän oli ollut avoin seksuaalisesta identiteetistään. (Bowleg, Brooks & Ritz 2008, 73–74.) Stressitekijöihin, kuten epävarmuuteen tai rooliristiriitaan, suhtautuminen taas on yhteydessä työsyrynnän kokemiseen. Jos vastaaja suhtautuu stressitekijöihin esimerkiksi purkamalla tunteitaan muihin tai käyttäytymällä muuten yhteisten sosiaalisten sääntöjen vastaisesti on todennäköisempää, että vastaaja altistuu työsyrynnälle. (Van den Brande ym. 2017, 6.)

Aikaisemman tutkimuksen pohjalta voi havaita, että syrjintä ei aina perustu yhteen ominaisuuteen, vaan henkilö voi tulla syrjityksi useamman piirteen perusteella. Aikaisemmassa tutkimuksessa on havaittu, että esimerkiksi pakolaistaustaiset naiset kokevat runsaasti syrjintää. He tulevat syrjityksi etnisen taustansa ja pakolaisuuden lisäksi sukupuolensa perusteella. Tummaihoiset lesbot kokivat, että he altistuivat tummaihoisina sukupuolivähemmistön edustajina ennakkoluuloille työpaikallaan. Negatiiviseen kohteluun on saattanut johtaa etninen tausta, seksuaalinen suuntautuminen tai sukupuoli. (Pittaway & Bartolomei 2001, 27; Bowleg ym. 2008, 76–77.)

Myös toimiala vaikuttaa työsyryjinnän esiintymiseen. Työolobarometrin mukaan eniten syryjintää esiintyy kuntasektorilla. Myös valtiolla työskentelevät joutuvat esimerkiksi yksityisellä sektorilla työskenteleviä useammin syryjinnän tai kiusaamisen kohteeksi. (Työ- ja elinkeinoministeriö 2017, 81–82.) Eurooppalaisen työoloaineiston tulokset ovat samansuuntaisia. Julkisen sektorin työntekijät joutuvat syryjinnän ja kiusaamisen kohteeksi yksityisen sektorin työntekijöitä useammin. Eniten syryjintää esiintyi terveys- ja sosiaalialalla, julkishallinnossa sekä opetustoimessa. Myös kuljetusalalla esiintyi verrattain paljon syryjintää. Vähiten syryjintää esiintyi maataloudessa. Myös fyysistä väkivaltaa ja sen uhkaa esiintyi selkeästi eniten terveys- ja sosiaalialalla. Fyysisen väkivallan uhka oli korkea myös julkishallinnossa ja kuljetusalalla. Seksuaalista häirintää taas esiintyi eniten terveys- ja sosiaalialalla sekä vähittäis- että tukkukaupan alalla. (Eurofound 2013, 13.) Syryjivänä osapuolena toimii usein työtoverit tai esimies. Sellaisissa töissä, joissa ollaan vuorovaikutuksessa asiakkaiden kanssa, syryjintää voi tapahtua myös asiakkaiden toimesta. Vuoden 2016 Työolobarometrin mukaan tyypillisimmin syryjintää esiintyi aika ajoin työtovereiden taholta. Hieman yli seitsemän prosenttia vastaajista taas raportoi syryjintää esiintyvän työpaikallaan jatkuvasti. (Työ- ja elinkeinoministeriö 2017, 80–81.)

Työolot ovat yksi faktori, joka vaikuttaa työsyryjinnän kokemiseen. Eurooppalaisessa työolotutkimuksessa havaittiin, että niillä jotka työskentelivät enemmän öisin, oli suurempi riski joutua työpaikkakiusaamisen kohteeksi. (Eurofound 2013, 18.) Työpaikan käytännöt ja toimintatavat liittyvät myös keskeisesti syryjintään ja ne voivat tuottaa syryjintää. Käytännöt tai niiden puute esimerkiksi äitiyslomaan liittyen voivat olla syryjiviä. Työpaikan käytännöillä eniten merkitystä on miesvaltaisilla aloilla. Tyypillisimmin syryjintä näkyy käytäntöjen soveltamisen harkinnanvaraisuudessa; naiset saattavat jäädä esimerkiksi jonkin edun ulkopuolelle tai heidän kohdallaan jotakin käytäntöä ei sovelleta tasapuolisesti. (Bobitt-Zeher 2011, 776.)

Työsyryjinnän kokemisessa on myös maakohtaisia eroja. Eurooppalaisen työolotutkimuksen tulosten varjossa eniten kiusaamista tai häirintää työpaikalla koettiin Ranskassa. Muita maita, joissa syryjintää raportoitii esiintyvän paljon, olivat Belgia, Alankomaat, Luxemburg ja Itävalta. Suomessa syryjintää koettiin kuudenneksi eniten kaikista EU-maista. Pohjoismaista Ruotsissa ja Tanskassa syryjintää kokeneiden määrä oli noin 3 prosenttia. Vähiten syryjintää raportoitii Bulgariassa. Seksuaalista väkivaltaa koettiin eniten Ranskassa ja prosentuaalisesti osuus oli liki kaksi prosenttia. Suomessa seksuaalista väkivaltaa kokeneita oli niin ikään melkein kaksi prosenttia. (Eurofound 2013, 9.)

Maiden välisiin eroihin saattavat vaikuttaa myös kulttuuriset erot. Eri maissa syrjintäkin voidaan käsittää eri tavalla ja esimerkiksi eteläisen Euroopan maissa syrjintä voidaan nähdä merkinä heikkoudesta, jolloin syrjintää ei tietenkään haluta myöntää. Syrjintää saatetaan myös väheksyä ja jopa katsoa läpi sormien. Myös valmiudet tunnistaa syrjintää saattavat vaikuttaa tuloksiin. Myös kielelliset erot voivat vaikuttaa syrjinnän maidenvälisiin eroihin. Kieli on kulttuurisesti rakennettua, ja tämä onkin saattanut vaikuttaa siihen, miten jotkin ilmaisut käsitetään. (Emt., 10.) Maakohtaiset erot on hyvä pitää mielessä, mutta tässä tutkimuksessa ei kuitenkaan käsitellä maakohtaisia eroja, vaan ilmiöstä on haluttu saada kokonaisvaltainen ja yleistettävissä oleva kuvaus EU:n ja Norjan tasolla, joten aineistossa maita käsitellään yhdessä.

Työsyrjinnän seuraukset

Työsyrjintä vaikuttaa negatiivisesti syrjintää kokeneiden terveyteen (Castro, Gee & Takeuchi 2008, 522; Dzúrová & Drbohlav 2014, 4–5). Työsyrjintä ennustaa psyykkistä pahoinvointia ja vähentää tyytyväisyyttä omaan elämään (Velez ym. 2018, 184; Redman & Snape 2006, 170). Esimerkiksi Rospenda ja kumppanit havaitsivat, että naisilla sukupuoleen perustuva syrjintä ja yleinen häirinnän kokeminen lisäsivät alkoholin ongelmakäyttöä. Miehillä taas seksuaalinen häirintä sekä ylipäättään häirinnän kokeminen lisäsivät alkoholin ongelmakäytön riskiä. Naisten mielenterveyttä heikensi yleisen häirinnän lisäksi seksuaalinen häirintä. Yleinen häirintä heikensi myös miesten mielenterveyttä. (Rospenda ym. 2009, 834–836.) Masennuksen riski on korkeampi niillä, jotka ovat kokeneet työpaikkakiusaamista (Kivimäki ym. 2003, 780; Warszewska-Makuch ym. 2015, 133). Työpaikkakiusaaminen on liitetty myös hieman korkeampaan riskiin sairastua sydän- ja verisuonitauteihin. (Kivimäki ym. 2003, 780.) Rotuun perustuva syrjintä työpaikalla heikensi syrjittyjen psyykkistä ja fyysistä terveyttä (Triana, Jayasinghe & Pieper 2015, 500). Euroopassa syrjintää tai väkivaltaa työpaikallaan kokeneista naisista hieman yli 30 prosenttia koki mielenterveytensä olevan uhattuna. Miehistä noin 30 prosenttia koki mielenterveytensä ja kokonaisvaltaisen terveytensä olevan heikko. Naisista vastaavasti hieman yli 30 prosenttia koki kokonaisvaltaisen terveytensä heikoksi sekä olevan vaarassa työn takia. Yli 40 prosenttia miehistä koki terveytensä olevan vaarassa työn takia. (Eurofound 2015, 30.) Myös kansallisella tasolla Euroopassa yhteys työpaikkakiusaamisen ja terveyden välillä on vahva. Työsyrjintä lisää työntekijöiden stressiä ja heikentää heidän psyykkistä hyvinvointiaan. (Eurofound 2013, 15.)

Työsyryjinnän negatiiviset seuraukset eivät ulotu vain yksilön terveyteen, vaan niillä on seurauksia myös työnantajan ja yhteiskunnan tasolla. Työsyryjintä lisää sairaspoissaolojen riskiä ja heikentää työkykyä. Työpaikkakiusaamisesta kärsineillä henkilöillä on korkeampi riski joutua työkyvyttömyyseläkkeelle (Nielsen ym. 2017, 611–612). Tämä taas on kallista niin organisaatiolle kuin yhteiskunnallekin. (Kivimäki ym. 2000, 658; Slany ym. 2014, 18–19, 21.) Syryjintää tai väkivaltaa työpaikallaan kokeneista eurooppalaisista naisista hieman yli 30 prosenttia oli ollut työstään poissa yhtäjaksoisesti yli viisi päivää. Miehillä vastaava luku oli lähes 40 prosenttia. Alle viisikymmentä prosenttia syryjintää tai väkivaltaa kokeneista miehistä tai naisista kokivat, että he voisivat työskennellä vielä 60-vuotiaina. (Eurofound 2015, 30–31.) Työolobarometristä käy ilmi, että keskimäärin eniten sairauspäiviä vuodessa on kunta- ja valtiosektorilla. (Työ- ja elinkeinoministeriö 2017, 81–82, 88.) Syryjintä työpaikalla vaikuttaa myös työntekijöiden asenteisiin työtä kohtaan. Käytännössä tämä näkyy esimerkiksi tyytymättömyytenä työhön tai heikompana sitoutuneisuutena työpaikkaan. (Triana ym. 2015, 495, 500; Triana, Carcía & Colella 2010, 824, 830, 836; Redman & Snape 2006, 170–171.) Työsyryjintä lisää myös halua vaihtaa työpaikkaa (Velez ym. 2018, 183–184; Velez & Moradi 2012, 402). Henkilöstön vaihtuvuuden kulut taas ovat merkittäviä organisaation kannalta (Waldman ym. 2004, 208–210).

3. Psykkinen hyvinvointi ja pahoinvointi työssä

Tässä luvussa käsittelen työsyryjinnän seurauksista erityisesti heikkoa psykkinistä hyvinvointia. Psykkinistä pahoinvointia on tässä tutkimuksessa käsitelty jo työsyryjinnästä kertovan kappaleen yhteydessä sekä sitä tullaan käsittelemään vielä lisää sosiaalisen tuen yhteydessä. Käsite on kuitenkin niin merkittävä tämän tutkimuksen kannalta, että oma kappale aiheelle on tarpeen.

Maailman Terveysjärjestön WHO:n määritelmä mielenterveydestä tukeutuu vahvasti hyvinvointiin. Hyvinvoiva henkilö käsittää omat mahdollisuutensa ja kykynsä, kykenee selviämään tavallisesta elämäänsä kuuluvasta stressistä, pystyy työskentelemään tuloksellisesti ja kykenee osallistumaan yhteisönsä toimiin ja tuomaan oman panoksensa yhteisön toimintaan. Mielenterveyden positiivinen puoli korostuu WHO:n terveyden määritelmässä. WHO määrittelee terveyden kokonaisvaltaiseksi fyysiseksi, sosiaalliseksi ja henkiseksi hyvinvoinniksi, eikä vain sairauden poissaoloksi. (WHO 1986.)

Hyvä työympäristö ei siis synny vain haitallisten ilmiöiden poissaolosta, vaan siihen tarvitaan myös hyvinvointia tukevia toimia (WHO 2017).

Psyykkiseen hyvinvointiin vaikuttavat monet tekijät

Työssä koettua psyykkistä pahoinvointia ennustavat monet erilaiset tekijät. Myös psyykkistä hyvinvointia tukevat tekijät ovat moninaisia ja ulottuvat useammalle elämänalueelle. Kanadassa tehdyssä pitkittäistutkimuksessa havaittiin, että työpaikan rakenteita tärkeämmäksi heikolta psyykkiseltä hyvinvoinnilta suojaavaksi tekijäksi nousi jokapäiväisen elämän rakenteet, kuten läheisiltä saatu tuki ja sosiaaliset suhteet (Marchand ym. 2005, 620). Naimattomuuden taas on havaittu ennustavan masentuneisuutta (Markkula, Kivekäs, Suvisaari, Virtanen & Ahola 2017, 606). Työhön liittyviä ominaisuuksia ei pidä myöskään väheksyä. Esimerkiksi työn epävarmuus lisäsi psyykkistä pahoinvointia. (Marchand ym. 2005, 613–617.)

Aikaisemmassa tutkimuksessa on havaittu, että syrjintä ennustaa mielenterveyden ongelmia, kuten masennusta ja ahdistusta (Pascoe & Smart Richman 2009, 537; Warszewska-Makuch ym. 2015, 133). Esimerkiksi seksismin ja heteroseksisimin kohtaaminen ennusti seksuaalivähemmistöön kuuluvien naisten psyykkistä pahoinvointia (Szymanski & Owens 2009, 201; Szymanski & Henrichs-Beck 2014, 36). Syrjintä liittyy myös työn kontekstiin, sillä heteroseksistisiä tapahtumia, joita seksuaalivähemmistöön kuuluvat naiset olivat kokeneet, olivat esimerkiksi epäreilu kohtelu työpaikalla tai palkankorotuksen tai ylennyksen kieltäminen (emt. 2014, 36). Myös DeBlaere ja kumppanit havaitsivat, että rasismi, heteroseksismi ja seksisimi lisäsivät seksuaaliseen ja etniseen vähemmistöön kuuluvien naisten psyykkistä pahoinvointia. Edellä mainitut syrjinnän muodot linkittyvät myös yhteen, mikä tukee ajatusta moniperustaisesta syrjinnästä; on todennäköisempää, että jollakin perustella syrjityt yksilöt kokevat syrjintää myös muilla perusteilla. (DeBlaere ym. 2014, 26–27.)

Työsyrjintä heikentää psyykkistä hyvinvointia ja työsyrjintää kokeneet eivät esimerkiksi hyväksy itseään yhtä hyvin verrattuna niihin, jotka eivät ole kokeneet työsyrjintää (Fernández, Silván-Ferrero, Molero, Gaviria & García-Ael 2015, 864). Pitkittäistutkimuksessa naiset, jotka olivat kokeneet syrjintää, raportoivat muita enemmän esimerkiksi ahdistusta. Riski mielenterveyshäiriöiden myöhemmälle kokemiselle oli suurempi niiden joukossa, jotka olivat olleet työsyrjinnän kohteena. (Pavalko ym. 2003, 25.) Nuorilla ja nuorilla aikuisilla ikäsyryntä on

yhteydessä psyykkiseen oireiluun, kuten masennukseen, unihäiriöihin tai jännittyneisyyteen. Ikäsyrrjintää kokeneet nuoret miehet ja naiset raportoivat oireita enemmän verrattuna niihin, jotka eivät olleet kärsineet syrjinnästä. Naiset oireilivat hieman miehiä enemmän. (Viitasalo 2016, 14.)

Myös työpaikan epätasa-arvoisuus nosti naisten kohdalla riskiä heikompaan psyykkiseen hyvinvointiin. Naiset, jotka työskentelivät perinteisesti epätasa-arvoisissa työyhteisöissä kärsivät enemmän psyykkisestä pahoinvoinnista verrattuna niihin, jotka työskentelivät tasa-arvoisemmissa työyhteisöissä. Yksi syy sille, miksi epätasa-arvoisuus ennusti naisten psyykkistä pahoinvointia, voi olla se, että erityisesti naiset kärsivät epätasa-arvoisesta työyhteisöstä. (Elwér, Harryson, Bolin & Hammaström 2013, 5–6, 9). Epätasa-arvoisuus voi ilmetä esimerkiksi sukupuoleen kohdistuvana syrjintänä. Naiset kokevat esimerkiksi enemmän seksuaalista ahdistelua työpaikalla (Slany ym. 2014, 18). Opettajien työterveyttä kartoittaneessa liettualaistutkimuksessa havaittiin, että naiset kärsivät miehiä enemmän psyykkisestä pahoinvoinnista. Tutkimuksessa havaittiin, että työpaikkakiusaaminen aiheutti psyykkistä pahoinvointia opettajien keskuudessa. Toisaalta psyykkisen pahoinvoinnin kokeminen ennusti myös työsyrrjintää. Ne, jotka kärsivät psyykkisestä pahoinvoinnista kokivat todennäköisemmin työsyrrjintää verrattuna niihin, jotka eivät kärsineet psyykkisestä pahoinvoinnista. (Bernotaite & Malinauskiene 2017, 633.)

Työsyrrjintä on yhteydessä terveydentilaan, mutta terveydentila saattaa myös aiheuttaa syrjintää. Australiassa tehdyssä tutkimuksessa havaittiin, että mielenterveysongelmat heikentävät henkilön mahdollisuuksia tulla palkatuksi. Työpaikalla saatetaan antaa vähemmän vastuuta henkilölle, jolla on mielenterveysongelmia, kuten masentuneisuutta. Toisaalta hieman yli puolet mielenterveysongelmista kärsineistä vastaajista raportoi saavansa tukea työpaikallaan. Vastaajat saattoivat saada jopa tavallista enemmän tukea. (Reavley, Jorm & Morgan 2017, 258–260.) Erilaiset terveydelliset ongelmat ja vammat eivät siis vain johdu työsyrrjinnästä, vaan voivat myös johtaa syrjintään työpaikalla. Amerikassa tehdyssä tutkimuksessa selvitettiin, millaisten terveyden ongelmien perusteella koettiin työsyrrjintää. Tätä tutkittiin selvittämällä työsyrrjinnästä tehtyjä syytteitä ja sitä, mitä oli kirjattu syytteisiin työsyrrjinnän syiksi. Viisi keski-ikäisillä eniten esille nousutta syyttä syrjinnälle olivat selkäongelmat, masennus, ahdistushäiriö, diabetes ja ei halvaannuttava ortopedinen häiriö. Nuorilla vastaavat syrjintäperusteet olivat masennus, ahdistushäiriö, selkäongelmat, kaksisuuntainen mielialahäiriö ja ei halvaannuttava ortopedinen

häiriö. Naiset olivat molemmissa ikäryhmissä jättäneet syytteitä hieman miehiä enemmän, mutta kyseessä oli kuitenkin vain noin viiden prosentin ero. (Li, Cichy, Rumrill & McMahon 2016, 368.)

4. Sosiaalinen tuki

Sosiaalinen tuki on tärkeä osa työhyvinvointia. Maailman terveysjärjestön WHO:n mukaan sosiaalinen tuki vähentää riskiä kokea työstressiä. Jos työntekijä kokee, että hän ei saa tukea esimieheltään tai työtovereiltaan, saattaa työntekijä kokea hankalan tilanteen entistä stressaavammaksi ja kärsiä työstressistä. (WHO 2018.)

Shumaker ja Brownell määrittelevät sosiaalisen tuen olevan *”vähintään kahden ihmisen välillä tapahtuvaa resurssien vaihtoa, jonka tarkoituksena on vastanottaja tai saaja mieltää saajaansa hyvinvoinnin tukemiseksi”* (Shumaker & Brownell 1984, 13). Sosiaalinen tuki jaetaan usein emotionaaliseen ja instrumentaaliseen tukeen. Instrumentaalinen tuki on konkreettisempaa; se voi tarkoittaa esimerkiksi jossain tietyssä tehtävässä auttamista. Emotionaalinen tuki näyttäytyy nimensä mukaisesti esimerkiksi empatiana ja tuen antamisena vaikeassa tilanteessa. (Redman & Snape 2006, 168.) Tässä tutkimuksessa on tavallaan otettu huomioon samassa muuttujassa sekä instrumentaalinen että emotionaalinen tuki. Muuttuja muodostuu väittämistä esimieheni/työtoverini auttavat ja tukevat minua. Apu voidaan nähdä instrumentaalisen sosiaalisen tuen muotona, kun taas tuki on emotionaalista sosiaalista tukea. Sosiaalinen tuki vaihtelee myös kulttuureittain, esimerkiksi Anglo-Amerikkalaisissa ja Länsi-Eurooppalaisissa kulttuureissa esimieheltä saatiin enemmän emotionaalista tukea kuin Aasiassa tai Itä-Euroopassa. Erot esimieheltä saadun sosiaalisen tuen suhteen olivat kuitenkin hyvin vähäisiä. Itä-Euroopassa ja Aasiassa työtovereilta saatiin kuitenkin enemmän tukea verrattuna Anglo-Amerikkaan, Länsi-Eurooppaan ja Latinalaiseen Amerikkaan. (Glazer 2006, 616–617.)

Sosiaalista tukea tutkittaessa ollaan usein kiinnostuneita sekä sen suorista että puskuroivista vaikutuksista. Sosiaalinen tuki voidaan jakaa kahteen malliin sen perusteella, miten se toimii. Nämä mallit ovat suoraan vaikuttava malli ja puskuroiva malli. (Redman & Snape 2006, 168–169; Dormann & Zapf 1999, 874; Cohen & Wills 1985, 347–349; Viswesvaran, Sanchez & Fisher 1999, 315–316.) Mallissa, jossa sosiaalisen tuen merkitys on suora, sosiaalisen tuen nähdään vaikuttavan

positiivisesti suoraan hyvinvointiin. Puskuroivassa mallissa taas ajatellaan, että jonkin tekijän, kuten stressin, suhde hyvinvointiin riippuu sosiaalisesta tuesta. Sosiaalisen tuen ollessa vähäistä nähdään, että esimerkiksi stressillä on vahvempi negatiivinen vaikutus hyvinvointiin, kuin silloin, kun sosiaalista tukea saadaan enemmän. (Redman & Snape 2006, 168–169.) Molemmille malleille on sijaa sosiaalisen tuen tutkimuksessa, sillä sosiaalinen tuki toimii kolmella eri tasolla. Sosiaalinen tuki vaikuttaa suoraan esimerkiksi kuormitukseen, joka on seurausta stressin kokemisesta. Sosiaalinen tuki myös vähentää stressitekijöiden voimakkuutta sekä lievittää stressitekijöiden ja kuormituksen välistä yhteyttä. (Viswesvaran ym. 1999, 329.) Sosiaalista tukea käsittelevien tutkimusten kirjo on laaja ja puskuroivan vaikutuksen osalta tulokset ristiriitaisia. Tämä tekeekin sosiaalisesta tuesta tärkeän ja mielenkiintoisen tutkimuskohteen. Seuraavaksi käsittelen sosiaalisen tuen suoraa vaikutusta hyvinvointiin, jonka jälkeen käyn läpi tutkimusta puskuroivan vaikutuksen osalta.

Sosiaalinen tuki lisää hyvinvointia

Sosiaalinen tuki lisää niin psyykkistä kuin fyysistäkin hyvinvointia. Sosiaalinen tuki esimerkiksi vähentää ahdistuneisuutta ja masennusta, lisää psyykkistä hyvinvointia ja vahvistaa itsetuntoa. (Shumaker & Brownell 1984, 27.) Sydän- ja verisuonitauteja sairastavien naisten saama sosiaalinen tuki taas paransi heidän kokemustaan terveydestään (Donato, León-Pérez, Wallston & Kripalani 2018, 358–359). Työtovereilta ja esimieheltä saatu sosiaalinen tuki vähensi psyykkisen pahoinvoinnin kokemista (Warszewska-Makuch ym. 2015, 133). Kanadassa tehdyssä pitkittäistutkimuksessa havaittiin, että työpaikalta saatu sosiaalinen tuki vähensi työssä koettua psyykkistä pahoinvointia ja riskiä psyykkisen pahoinvoinnin uusiutumiseen (Marchand ym. 2005, 613, 616–617, 620). Tutkiessaan etniseen vähemmistöön kuuluvien naisten kokemuksia työsyrynnästä, sen seurauksista ja siihen vaikuttavista tekijöistä, Velez ja kumppanit havaitsivat, että organisaatiolta saatu tuki vähensi psyykkistä pahoinvointia työssä. (Velez ym. 2018, 184). Vähäinen sosiaalinen tuki taas voi olla haitallista. Sekä miehillä että naisilla vähäinen sosiaalinen tuki lisäsi sairasloman riskiä. (Slany ym. 2014, 18, 21.) Liettualaisessa tutkimuksessa havaittiin, että opettajat, jotka kokivat psyykkistä pahoinvointia, saivat muita vähemmän sosiaalista tukea työpaikallaan (Bernotaite & Malinauskiene 2017, 633). Onkin syytä miettiä, lisääkö sosiaalinen tuki sellaisten henkilöiden hyvinvointia, jotka jo valmiiksi ovat hyvässä asemassa ja jääkö valmiiksi huonosti voiva ryhmä sosiaalisen tuen positiivisten vaikutusten ulkopuolelle.

Työpaikalta saatu sosiaalinen tuki lisäsi sitoutuneisuutta ja tyytyväisyyttä työhön sekä tyytyväisyyttä elämään ylipäättään. Työpaikalta saatu sosiaalinen tuki vähensi myös aikeita vaihtaa työpaikkaa. Työn ulkopuolelta saatu sosiaalinen tuki vahvisti niin ikään tyytyväisyyttä elämään, mutta ei ollut yhteydessä työhön liittyviin tekijöihin. (Redman & Snape 2006, 170–171.) Aikaisemman tutkimuksen pohjalta voikin todeta, että avainasemassa on sellainen sosiaalinen tuki, jonka lähde on oleellinen tutkittavan ilmiön kannalta. Esimerkiksi työpaikalla tärkeänä sosiaalisen tuen muotona näyttäytyy esimiehen ja työtoverien kanssa tapahtuva kommunikaatio. (Beehr, King & King 1990, 78.) Tämän perusteella tämän tutkimuksen kannalta mielekäs käsite onkin juuri työpaikalta saatu sosiaalinen tuki. Ilmiöt, joista olen kiinnostunut, sijoittuvat pääsääntöisesti työpaikan kontekstiin ja näyttää siltä, että työpaikalta saadulla sosiaalisella tuella on enemmän merkitystä työpaikalle sijoittuvien ilmiöiden kannalta.

Mitä enemmän sosiaalista tukea henkilö on saanut, sitä vähemmän hän kokee syrjintää. Henkilöt, jotka ovat saaneet sosiaalista tukea hyväksyvät myös itsensä helpommin. (Fernández ym. 2015, 863–864.) Sosiaalinen tuki on myös yhteydessä työpaikkakiusaamiseen. Sekä esimieheltä että työtovereilta saatu sosiaalinen tuki vähensi riskiä kärsiä työpaikkakiusaamisesta. (Warszewska-Makuch ym. 2015, 133.) Myös Espanjassa tehdyssä tutkimuksessa havaittiin, että sosiaalisen tuen saaminen vähensi työsyrynnän kokemista (Fernández ym. 2015, 864). Työyhteisöön panostaminen ja kuuluminen lisäävät työtovereilta ja esimieheltä saatua sosiaalista tukea (Perminiene, Kern & Perminas 2016, 62; Ozaki, Motohashi, Kaneko & Fujita 2012, 3). Sosiaalinen tuki on työsyrynnältä suojaava tekijä. Toisaalta henkilöt, jotka eivät ole saaneet sosiaalista tukea, kokevat ehkäpä enemmän syrjintää. Ainakin henkilöt, jotka olivat työpaikkakiusaamisen kohteena, saivat vähemmän sosiaalista tukea niin esimieheltään kuin työtovereiltaan (Warszewska-Makuch ym. 2015, 134).

Sosiaalinen tuki voi olla myös ristiriitaista. Tuen saajalla ja antajalla voi olla eriävät käsitykset tuen todellisesta tarkoituksesta. Työpaikalla työtoverinsa menestyksestä närkästynyt työntekijä voi esimerkiksi neuvoa ja auttaa työtoveriaan pohjimmaisena tarkoituksenaan kuitenkin heikentää tämän suoritusta antamalla huonoja neuvoja. Tällaisessa tilanteessa neuvoja ja apua saavan näkökulmasta toiminta näyttäytyy sosiaalisena tukena, mutta antajalle tarkoitus on täysin eri. Ristiriitainen sosiaalinen tuki on erityisen haitallista valmiiksi heikossa asemassa oleville. (Shumaker & Brownell 1984, 21.) Tämän tutkimuksen kannalta tämä on tärkeä huomio, sillä tässä

tutkimuksessa ollaan kiinnostuneita työsyrynnästä ja psyykkisestä pahoinvoinnista sekä sosiaalisen tuen yhteydestä näihin ilmiöihin. Syryjintää kokeneet ovat jo valmiiksi heikommissa asemassa työpaikalla. Voi olla, että työtoverit saattavat naamioda huonot neuvot avuksi ja neuvonnaksi, eli sosiaalisesti tueksi, tarkoituksenaan heikentää syryjityn asemaa entisestään.

Sosiaalinen tuki puskurina

Tässä alaluvussa käsitellään sosiaalisen tuen puskuroivaa vaikutusta. Tutkimustulokset sosiaalisen tuen puskuroivan vaikutuksen osalta ovat ristiriitaisia. Joissakin tutkimuksissa sosiaalisen tuen on havaittu puskuroivan erinäisten muuttujien välisiä yhteyksiä (ks. esim. Kahn & Byosiere 1992, 623; Attell, Kummerow Brown & Treiber 2017, 217). Toisissa tutkimuksissa vaikutusta taas ei ole löydetty (ks. esim. Redman & Snape 2006, 170–172; Kornblith ym. 2001, 448–449) tai samassa tutkimuksessa sosiaalisella tuella on puskuroiva sekä ei puskuroiva vaikutus riippuen muuttujista (ks. esim. Olstad ym. 2001, 585–587; Warszewska-Makuch ym. 2015, 134–136). Tämä luo mielenkiintoisen pohjan tutkimukselle. Aihetta on myös tärkeä tutkia, sillä vaihtelevat tulokset osoittavat, että ilmiö on moninainen ja siitä kaivataan lisää tutkimustietoa.

Työpaikalta saatu sosiaalinen tuki on kompleksi ilmiö. Esimerkiksi esimies voi samaan aikaan olla työntekijälle stressin aihe, mutta myös sosiaalisen tuen lähde. Esimiehen tuki kuitenkin puskuroi työstressin ja kuormituksen välistä yhteyttä vain silloin, kun esimies itsessään ei ole henkilölle työstressin lähde. Jotta sosiaalinen tuki puskuroisi stressitekijän ja kuormituksen välistä yhteyttä sosiaalisen tuen lähteen tuleekin olla eri kuin stressitekijän. (Beehr, Farmer, Glazer, Gudanowski & Nair 2003, 221, 224.) Eräässä tutkimuksessa havaittiin, että työtovereilta saatu tuki puskuroi työpaikkakiusaamisen ja koettujen työn stressitekijöiden välistä yhteyttä. Työtovereilta saatu tuki vähensi myös työn stressitekijöiden, ahdistuneisuuden ja toivottomuuden kokemista. Työpaikkakiusaamisen vaikutus koettuihin työn stressitekijöihin on naisilla suurempi miehiin verrattuna, kun taas työtovereiden tuen yhteys työn stressitekijöihin korostuu miehillä. Naisilla työtovereiden tuki puskuroi työpaikkakiusaamisen ja ahdistuneisuuden sekä toivottomuuden välistä yhteyttä. (Attell ym. 2017, 217.) Sosiaalinen tuki puskuroi erinäisten työn stressitekijöiden ja mielenterveyden, kuten masennuksen tai ahdistuksen, sekä fyysisen terveyden välistä yhteyttä (Kahn & Byosiere 1992, 623). Eräässä tutkimuksessa havaittiin, että sosiaalinen tuki ei puskuroinut työpaikkakiusaamisen ja psyykkisen pahoinvoinnin välistä yhteyttä silloin, kun työpaikkakiusaamista koettiin paljon. Sen sijaan työtovereilta saatu tuki puskuroi työpaikkakiusaamisen ja psyykkisen

pahoinvoinnin välistä yhteyttä silloin, kun uhka kokea työpaikkakiusaamista oli pieni. (Warszewska-Makuch ym. 2015, 136–138.)

Redman ja Snape tutkivat puskuroiko sosiaalinen tuki ikäsyrynnän negatiivisia vaikutuksia. Vaikka sosiaalinen tuki lisäsi suoraan esimerkiksi tyytyväisyyttä niin työssä kuin elämässäkin sekä lisäsi työhön sitoutuneisuutta, ei se puskuroinut ikäsyrynnän negatiivista vaikutusta työ- ja elämäntyytyväisyyteen sekä työhön sitoutuneisuuteen. Toisin sanoen ikäsyryntä esimerkiksi heikentää tyytyväisyyttä, vaikka henkilö, joka on kokenut ikäsyryntää, olisikin saanut sosiaalista tukea. (Redman & Snape 2006, 170.) Työn ulkopuolelta saatu sosiaalinen tuki ei myöskään puskuroinut ikäsyrynnän negatiivisia vaikutuksia; päinvastoin. Työn ulkopuolelta saatu sosiaalinen tuki näyttäisi Redmanin ja Snapen tutkimuksen tulosten valossa vahvistavan työsyrynnästä seuraavia negatiivisia asenteita työtä kohtaan. Tämä saattaa johtua esimerkiksi siitä, että työn ulkopuolelta saatu sosiaalinen tuki auttaa käsittelemään ja ymmärtämään tapahtunutta ja tunteita, joita syryntä tuleminen on heissä aiheuttanut. Näin ollen tuki saattaa vahvistaa negatiivista suhtautumista työpaikkaa kohtaan. (Emt. 2006, 172–173.) Beehr ja kumppanit havaitsivat, että keskustelun muodossa esimieheltä tai työtovereilta työpaikalla saatu sosiaalinen tuki puskuroi työn stressitekijöiden ja niiden seurausten välistä yhteyttä. Keskustelut eivät kuitenkaan sisällöltään liittyneet työhön. Beehr ja kumppanit ehdottavatkin, että stressaavassa tilanteessa esimies voi mahdollisesti suojella alaisiaan työn aiheuttamalta stressiltä viemällä työntekijän ajatukset muualle. Työntekijöillä ja esimiehellä, jotka jakavat myös työn ulkopuolisia asioita keskenään, voi myös olla vahvempi suhde. (Beehr ym. 1990 78–79.)

Tutkiessaan seksuaalivähemmistöjen kokemaa syryntää ja sen yhteyttä psyykkiseen pahoinvointiin DeBlaere ja kumppanit olivat kiinnostuneita myös kollektiivisen toiminnan mahdollisesta syrynnän ja psyykkisen pahoinvoinnin välisen yhteyden puskuroivasta vaikutuksesta. Kollektiivisella toiminnalla tarkoitetaan erilaisia toimia, jotka tukevat jotakin ideologiaa ja puuttuvat esimerkiksi jonkin ryhmän kohtaamiin epäkohtiin. Tässä tapauksessa toimet tukivat feminististä ideologiaa. Tällaisia toimia voivat olla esimerkiksi mielenosoitukset tai boikotit, joissa tarkoitus on vaikkapa nostaa esille seksuaalivähemmistöjen oikeuksia. (DeBlaere ym. 2014, 25.) Tutkimuksessa havaittiin, että osallistuminen seksuaalivähemmistöihin liittyvään kollektiiviseen toimintaan puskuroi heteroseksismin ja psyykkisen pahoinvoinnin välistä yhteyttä (emt., 27). Kollektiivinen toiminta ja sosiaalinen tuki eivät ole suoraan verrannollisia, mutta kyseessä on samankaltainen ilmiö.

Kollektiivinen toiminta on yhteisöllistä, jolloin voidaan ajatella, että ryhmä, jossa toiminta tapahtuu, tarjoaa myös sosiaalista tukea. Kollektiivisen toiminnan puskuroivan vaikutuksen voi ajatella heijastelevan myös sosiaalista tukea ja sen mahdollista toimimista puskurina syrjinnän ja psyykkisen pahoinvoinnin välillä. Szymanski ja Owens ovat tutkineet samaa ilmiötä. Heidän tutkimuksessaan feministinen yhteisöllinen toiminta ei puskuroinut heteroseksismin ja psyykkisen pahoinvoinnin välistä yhteyttä. Sen sijaan feministinen yhteisöllinen toiminta puskuroi koetun seksismin ja psyykkisen pahoinvoinnin välistä yhteyttä. (Szymanski & Owens 2009, 201.)

Tutkiessaan rotuun perustuvan työsyryjinnän ja työyhteisöön sitoutumisen välistä yhteyttä Triana ja kumppanit olivat kiinnostuneet organisaation osoittamasta tuesta monimuotoisuutta kohtaan ja sen mahdollisista puskuroivista vaikutuksista. Tutkimuksessa he havaitsivat, että rodullinen syrjintä työpaikalla heikensi sitoutuneisuutta työpaikkaan, mutta monimuotoisuutta vahvistava tuki organisaatiolta heikensi syrjinnän vaikutusta sitoutuneisuuteen. (Triana ym. 2010, 830.) Tämä päti kuitenkin vain tutkimusjoukossa, joista suurin osa oli etniseltä taustaltaan latinalaisamerikkalaisia. Sama tutkimus toistettiin niin, että vastaajat olivat afroamerikkalaisia. Tässä tapauksessa tulokset olivat päinvastaisia. Rodullinen syrjintä ennusti heikompaa sitoutuneisuutta organisaatioon ja yhteys oli vahvempi, kun organisaatio tuki monimuotoisuutta. (Emt., 836.) Tämä on mielenkiintoinen esimerkki sosiaalisen tuen puskuroivan vaikutuksen ristiriitaisuudesta. Ristiriitaista tulosta voi selittää esimerkiksi se, että organisaatiolta saatu tuki saattaa tuntua tekopyhältä, kun työnantaja tukee monimuotoisuutta, mutta tästä huolimatta rodullista syrjintää koetaan paljon (emt., 838).

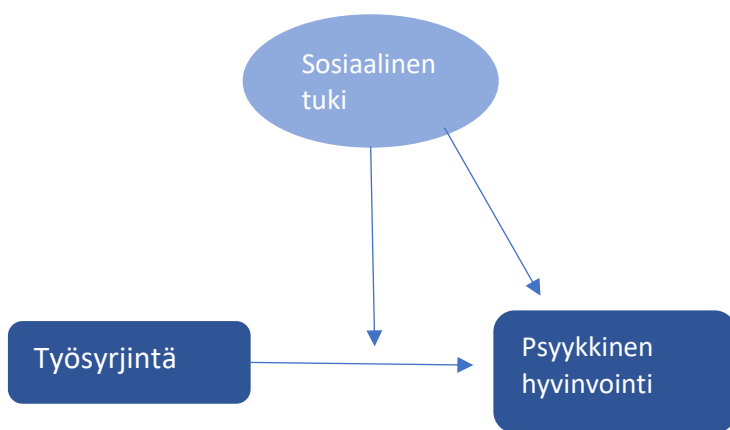
5. Tutkimuskysymykset ja hypoteesit

Tutkin työsyryjinnän yhteyttä heikkoon psyykkiseen hyvinvointiin. Olen kiinnostunut myös sosiaalisen tuen yhteydestä psyykkiseen hyvinvointiin. Tämän lisäksi tutkin puskuroiko sosiaalinen tuki työsyryjinnän ja heikon psyykkisen hyvinvoinnin välistä yhteyttä. Tutkimuskysymykseni ovat:

Onko työsyryjintä yhteydessä heikkoon psyykkiseen hyvinvointiin?

Onko vähäinen sosiaalinen tuki yhteydessä heikkoon psyykkiseen hyvinvointiin?

Puskuroiko sosiaalinen tuki työsyryjinnän ja heikon psyykkisen hyvinvoinnin välistä yhteyttä?



Kuvio 1. Tutkimusasetelma.

Kuvio 1 havainnollistaa tutkimusasetelmaani. Olen siis kiinnostunut työsyrrjinnän ja psyykkisen hyvinvoinnin välisestä yhteydestä, sekä siitä, puskuroiko sosiaalinen tuki työsyrrjinnän ja heikon psyykkisen hyvinvoinnin välistä yhteyttä. Aikaisemmassa tutkimuksessa on todettu, että työsyrrjintä on yhteydessä psyykkisen terveydentilan heikkenemiseen (ks. esim. Viitasalo 2015, 14; Pascoe & Smart Richman 2009, 537; Pavalko ym. 2003, 25). Sosiaalisen tuen taas on havaittu vähentävän psyykkisen pahoinvoinnin kokemista (ks. esim. Warszevska-Makuch ym. 2015, 133; Velez ym. 2018, 184). Sosiaalisen tuen puskuroivista vaikutuksista on ristiriitaista tutkimusta. Toisissa tutkimuksissa sosiaalisella tuella on puskuroiva vaikutus, kun taas toisissa tutkimuksissa puskuroivaa vaikutusta ei ole löydetty. (Ks. esim. Beehr ym. 2003, 221, 224; Warszevska-Makuch ym. 2015, 136–138; Redman & Snape 2006, 170–172.) Olen kuitenkin muodostanut hypoteesit sillä ajatuksella, että sosiaalinen tuki puskuroi työsyrrjinnän ja psyykkisen pahoinvoinnin välistä yhteyttä. Hypoteesini on:

H1: Työsyrrjintä on yhteydessä heikkoon psyykkiseen hyvinvointiin.

H2: Vähäinen sosiaalinen tuki on yhteydessä heikkoon psyykkiseen hyvinvointiin.

H3: Sosiaalinen tuki puskuroi työsyrrjinnän ja heikon psyykkisen hyvinvoinnin välistä yhteyttä.

6. Aineisto ja tutkimusmenetelmät

Seuraavaksi esittelen aineistoni. Tämän jälkeen esittelen tutkimukseni mittarit, eli selitettävän ja selittävän muuttujan sekä taustamuuttujat. Esittelen myös moderaattorin ja sen, miten olen

muodostanut interaktiotermin. Lopuksi käsittelen tutkimuksessani käyttämäni menetelmät, logistisen regressioanalyysin, interaktion testauksen sekä faktorianalyysin.

6.1 Aineisto ja tutkimusetiikka

Aineistonani käytän eurooppalaista työoloaineistoa (EWCS) vuodelta 2010, joka on pääsääntöisesti viiden vuoden välein kerättävä 34 eri maata kattava kyselyaineisto. Vuoden 2010 aineisto on maantieteellisesti laajin, sillä se sisältää varsinaisten 27:n Euroopan Unionin jäsenmaan lisäksi seitsemän muuta maata, kuten Norjan ja Turkin, joka on ehdolla Euroopan Unionin jäsenmaaksi. Tässä tutkielmassa käsitellään työsyryjinnän ja psyykkisen pahoinvoinnin yhteyttä EU:n kontekstissa. Olen ottanut aineistoon mukaan myös Norjan.

Aineiston kerättiin ensimmäisen kerran vuosina 1990-1991 ja vuoden 2010 aineisto on viides eurooppalainen työoloaineisto. Kyselyaineisto on kerätty haastattelemalla vastaajia kasvokkain tai puhelimen välityksellä. Kaikilta haastattelijoilta on vaadittu relevanttia kokemusta ja haastattelijat on koulutettu tehtävään. (Gallup Europe 2010, 14–15.) Vuonna 2010 aineistonkeruu on tapahtunut tammikuun 2010 ja elokuun 2010 välisenä aikana. Tutkimuksen perusjoukko on kaikki yli 15 -vuotiaat (Espanjassa, Norjassa ja Britanniassa yli 16 -vuotiaat) tutkimuksen kohdemaissa pääasiallisesti asuvat henkilöt, jotka ovat olleet työsuhteessa aineistonkeruun hetkellä. Otantamenetelmänä on käytetty satunnaisotantaa.

Aineiston keruussa ei ole täysin otettu huomioon maiden väestölukua ja tästä johtuvia eroja työvoiman koossa. Esimerkiksi jollakin väkiluvultaan pienemmällä valtiolla voi olla aineistossa suurin piirtein saman verran vastaajia, kuin suuremmalla valtiolla, jolloin pienemmän valtion työvoima on ylliedustettuna suhteessa suuremman valtion työvoimaan. Tämän vuoksi käytän aineistosta valmiiksi löytyvää painotusta. Painotus on tarkoitettu tilanteisiin, joissa koko aineistoa, tai suurinta osaa siitä, analysoidaan yhdessä. Painotuksen avulla varmistetaan, että tulokset ovat edustavia ja niitä voidaan pitää koko työvoimaa edustavina. Painotus lisää työvoimaltaan suurempien maiden painoarvoa aineistossa ja tuloksissa ja näin ollen tasaa maiden välistä painoarvoa todellisuutta vastaavaksi. Näin tuloksia voidaan pitää luotettavina. Painotusta onkin tärkeää käyttää silloin, kun analyysiä tehdään koko aineistolla tai suurella osalla aineistoa. (Gallup Europe 2010, 7.)

Tutkimusetiikka on otettu huomioon kyselyn toteutuksessa. Vastaajien anonymiteetti on varmistettu aineistossa, eikä vastaajia pysty tunnistamaan. Kysymyslomake on huolellisesti kehitetty ja sitä on testattu useamman kerran, jotta voidaan olla varmoja siitä, että se toimii hyvin käytännössä sekä tavoittaa vastaajien kokemukset. Kyselylomaketta on testattu oikeassa haastattelutilanteessa, jossa ollaan keskitytty haastattelijan ja haastateltavan väliseen vuorovaikutukseen ja sen onnistumiseen sekä esimerkiksi ohjeiden ja kysymysten järjestyksen toimivuuden varmistamiseen. Haastateltavia annettiin maakohtaiset esitteet eurooppalaisesta työolotutkimuksesta sekä saatekirjeet, joissa kerrotaan tutkimuksesta. Haastatteluprosessi on huolellisesti valmisteltu ja toteutettu ammattimaisten tehtävään koulutettujen haastattelijoiden avulla. Vastaukset on koodattu sähköisessä verkkojärjestelmässä ja koodauksesta ovat huolehtineet tehtävään koulutetut koodarit. Koko aineiston keruu on huolellisesti toteutettu ja kaikki vaiheet on dokumentoitu. Kyselyn toteuttanut Gallup Europe on käyttänyt kyselyn toteutuksessa laadunvarmistusjärjestelmää, joka varmistaa tiedonkeruun ja käsittelyn korkeatasoisuuden. Aineisto on ladattavissa netistä, mutta lataamiseen tarvitaan lupa, joka edellyttää, että aineistoa käytetään tieteelliseen tutkimukseen. Aineiston ladatessani minun tuli selvittää mihin käytän aineistoa. Aineisto on ladattavissa UK Data Service -sivulta ja tutkimuksen vastaajia on informoitu aineiston myöhemmästä käytöstä. Aineiston ladatessani hyväksyin aineiston säilyttämiseen ja käsittelyyn liittyvät ehdot. Sitouduin myös käsittelemään vastauksia luottamuksellisesti. Tutkielman valmistuttua hävitän aineiston ja siihen liittyvät asiakirjat.

6.2 Mittarit

Tässä kappaleessa käsittelen valitsemiani muuttujia ja sitä, miten olen muodostanut analyysissäni käyttämäni muuttujat. Aluksi käyn läpi selitettävän ja selittävän muuttujan, jonka jälkeen tarkastelen moderaattoria ja sitä, miten olen muodostanut interaktiotermin. Lopuksi käsittelen vielä taustamuuttujia. Mittareiden tunnusluvut on esitelty tarkemmin tulosten yhteydessä kappaleessa 7.1 Alustavat tarkastelut.

Selitettävä muuttuja, eli viiden kysymyksen hyvinvointiasteikko WHO-5

Maailman Terveysjärjestön viiden kysymyksen hyvinvointiasteikkoa on käytetty laajalti mittaamaan subjektiivista psyykkistä hyvinvointia. Hyvinvointiasteikko esiteltiin ensimmäisen kerran vuonna 1998 WHO:n tapaamisessa Tukholmassa osana projektia, jonka tarkoitus oli kehittää hyvinvoinnin mittausta perusterveydenhuollossa. Hyvinvointiasteikko, eli WHO-5, sisältää viisi kysymystä, jotka

ovat kaikki positiivisesti muotoiltuja. Tämä tukee WHO:n positiivista lähestymistapaa mielenterveyteen. Vastausvaihtoehtoja on kuusi ja niiden arvot vaihtelevat nolasta viiteen. Kokonaispistemäärä voi vaihdella nollan ja 25:n välillä. Mitä suurempi kokonaispistemäärä on, sitä parempi vastaajan psyykinen hyvinvointi on. (WHO Regional Office for Europe 1998, 2–3.) Asteikko on käännetty yli kolmellekymmenelle eri kielelle (Topp, Østergaard, Søndergaard & Bech 2015, 168). Jokainen viidestä väittämästä tuo tärkeää lisätietoa hyvinvoinnista. Väittämät eivät ole keskenään päällekkäisiä, vaan muodostavat mielekkään kokonaiskuvan hyvinvoinnista. (Topp ym. 2015, 170.)

Hyvinvointiasteikon käyttömahdollisuudet ovat monipuoliset. Sitä voidaan esimerkiksi käyttää laajalti apuna masentuneisuuden tunnistamisessa (Blom, Bech, Högberg, Larsson & Serlachius 2012, 4; Hajos ym. 2013, 67). Hyvinvointiasteikko on käyttökelpoinen mittari myös tutkimuksessa (ks. esim. Schütte ym. 2014, 898). Asteikkoa on käytetty laajalti diabeteksen yhteydessä, mutta asteikko on käyttökelpoinen monella eri tieteenalalla, kuten stressin tai masennuksen tutkimisessa. Asteikkoa on sovellettu myös työelämän tutkimukseen. (Topp ym. 172–173.)

Hyvinvointiasteikkoa hyödynnetään tässä tutkimuksessa selitettävänä muuttujana mittaamaan vastaajien psyykkistä hyvinvointia. Muuttuja on muodostettu WHO:n viiden kysymyksen hyvinvointiasteikon mukaisesta vastaajan psyykkistä hyvinvointia kartoittavasta kysymyspatteristosta. Viisi väittämää, joiden avulla hyvinvointia kartoitetaan ovat: *”olen ollut iloinen ja hyväntuulinen”, ”olen ollut levollinen ja rentoutunut”, ”olen ollut toimelias ja tarmokas”, ”herätessäni olen tuntenut itseni virkeäksi ja levänneeksi”* sekä *”jokapäiväiseen elämäni on kulunut paljon asioita, jotka kiinnostavat minua”*. Vastaajat arvioivat kuinka usein viimeisen kahden viikon aikana he ovat kokeneet edellä mainittuja tunteita. Vaihtoehtoina ovat *”1= kaiken aikaa”, ”2= enimmän osan aikaa”, ”3= yli puolet ajasta”, ”4= alle puolet ajasta”, ”5= pienen osan ajasta”* ja *”6= en lainkaan”*. EWCS-aineistossa pienin mahdollinen pistemäärä tarkoittaa parasta mahdollista hyvinvointia ja suurin mahdollinen pistemäärä heikointa mahdollista hyvinvointia. Kysymyslomakkeessa on myös vastausvaihtoehdot *”ei osaa sanoa”* ja *”ei halua sanoa”*. Alkuperäisen WHO-5 asteikon arvot liikkuvat kuitenkin välillä 0–25, jossa 25 edustaa parasta mahdollista psyykkistä hyvinvointia ja arvo nolla heikointa mahdollista psyykkistä hyvinvointia. Alkuperäisessä kysymyspatteristossa ei ole vaihtoehtoja ei osaa sanoa tai ei halua sanoa. Koodasin muuttujat uudelleen niin, että muuttujien arvot vastaavat WHO-5 hyvinvointiasteikon muuttujien arvoja. Ne vastaajat, jotka olivat kertoneet tuntevansa kysymyspatteristossa esitettyjä

tunteita/olotiloja kaiken aikaa, saivat arvon viisi ja ne vastaajat, jotka eivät olleet kokeneet näitä tunteita lainkaan saivat arvon nolla. En osaa sanoa ja en halua sanoa vaihtoehdot koodattiin puuttuviksi.

Uudelleenkodeauksen jälkeen muodostin muuttujista WHO-5 asteikon mukaisesti summamuuttujan, jonka arvot vaihtelivat välillä 0–25. Nollan ja 25:n välillä vaihteleva pistemäärä on teoreettinen kokonaispistemäärä. Tuloksia tulkitessa kokonaispistemäärä kerrotaan usein neljällä, jolloin saadaan selville vastaajan hyvinvointipistemäärä. Suurin mahdollinen hyvinvointipistemäärä on 100. (WHO Regional Office for Europe 1998, 2–3; WHO Collaborating Centre of Mental Health 1998.) Tässä tutkimuksessa on kuitenkin käytetty teoreettista kokonaispistemäärää. Jos vastaajan kokonaispistemäärä on alle 13, on vastaajan psyykinen hyvinvointi heikko (WHO Collaborating Centre of Mental Health 1998). Koodasin muuttujan dikotomiseksi niin, että vastaajat, joiden kokonaispistemäärä oli alle 13 saivat arvon yksi (heikko psyykinen hyvinvointi) ja ne vastaajat, jotka saivat kokonaispistemääräksi 13 tai yli (hyvä psyykinen hyvinvointi), saivat arvon nolla. Koodasin muuttujan tulkitsemisen helpottamiseksi näin päin. Tämän tutkimuksen kannalta on mielekkäämpää ennustaa nimenomaan heikkoa psyykkistä hyvinvointia.

Selittävä muuttuja, eli työsyryjintä

Muodostin työsyryjintä-muuttujan kysymyspatteristosta, jossa kysyttiin, onko vastaaja kokenut syrjintää työpaikallaan viimeisen 12 kuukauden aikana. Kysymyslomakkeessa oli lueteltu seitsemän eri syrjintäperustetta, jotka olivat ikäsyrjintä, etniseen taustaan, rotuun tai ihonväriin liittyvä syrjintä, kansallisuuteen liittyvä syrjintä, sukupuolisyrjintä, uskontoon liittyvä syrjintä, vammaan liittyvä syrjintä ja seksuaaliseen suuntautumiseen liittyvä syrjintä. Vastaajat, jotka olivat tulleet syrjityksi yhden tai useamman edellä mainitun syyn perusteella, saivat arvon 1. Arvon 0 saivat ne, jotka eivät olleet kokeneet lainkaan syrjintää. Olen kiinnostunut tutkimaan syrjintää yleisellä tasolla, joten en valinnut tarkastelun kohteeksi yhtä tiettyä syrjintäperustetta vaan muodostin syrjintää yleisesti kuvaavan muuttujan. Vaikka tässä tutkimuksessa ei varsinaisesti tarkastella syrjityksi tulemistä useamman syyn perusteella, tukee muuttujan muodostaminen ajatusta moniperustaisesta syrjinnästä, sillä syrjintää ei ole tiukasti rajattu tapahtuvaksi vain yhden tekijän perusteella.

Sosiaalinen tuki moderaattorina

Tutkin suorien yhteyksien lisäksi sosiaalisen tuen puskuroivaa vaikutusta työsyrrjinnän ja heikon psyykkisen hyvinvoinnin väliseen yhteyteen. Tätä tutkin testaamalla moderoiko sosiaalinen tuki näiden kahden muuttujan välistä yhteyttä. Aikaisemmassa tutkimuksessa sosiaalisen tuen mittarit vaihtelevat hieman. Useimmiten mittaristoon kuuluu kuitenkin esimiehen- ja työtovereiden tukea mittaavat väittämät (ks. esim. Marchand ym. 2005, 609). Tutkimuksessa, jossa on myös käytetty EWCS 2010 aineistoa, sosiaalista tukea kuvaava muuttuja sisältää esimieheltä ja työtovereilta saadun avun ja tuen. (Schütte ym. 2014, 905.) Aikaisemman tutkimuksen valossa valitsin myös omaan tutkimukseeni sosiaalista tukea mittaaviksi väittäviksi esimieheltä ja työtovereilta saadun tuen. Ennen muuttujan muodostamista tein faktorianalyysin kysymyspatteristolle, jossa esimiehen- ja työtovereiden tukea koskevat väittämät olivat, sillä halusin varmistaa, että muuttujan muodostaminen on perusteltua tällä aineistolla. Faktorianalyysin tulokset ovat liitteissä taulukossa 5. Myös aikaisemmassa tutkimuksessa faktorianalyysia on käytetty apuna muodostettaessa sosiaalista tukea kuvaavaa muuttujaa (ks. esim. Haines, Hurlbert & Zimmer 1991, 219; Redman & Snape 2006, 170). Faktorianalyysin tulokset tukevat sosiaalisen tuen muuttujan muodostamista, sillä esimiehen tuki ja työtovereilta saatu tuki latautuvat samalle faktorille. Myös aikaisemmassa tutkimuksessa esimieheltä ja työtovereilta saatu tuki latautuivat vahvasti samalle faktorille (Haines ym. 1991, 219). Käsittelen faktorianalyysia tarkemmin menetelmäosiossa.

Tein faktorianalyysin kysymyspatteristolle, jossa kartoitettiin muun muassa sitä, onko vastaaja saanut tukea esimieheltään tai työtovereiltaan, sekä esimerkiksi vaikutusmahdollisuuksia ja tyytyväisyyttä palkkaukseen. Faktorianalyysiin on otettu mukaan koko kysymyspatteristo, ei vain sosiaalista tukea koskevat väittämät. Ennen faktorianalyysiä koodasin kaikki muuttujat samansuuntaisiksi analyysin tulosten tulkinnan mahdollistamiseksi. Rotaatiomenetelmäksi valitsin vinokulmaisen PROMAX –rotaation, sillä on todennäköistä, että muuttujien välillä on korrelaatioita, kun kyseessä on ihmistieteessä tutkittava ilmiö (Metsämuuronen 2008, 44).

Analyysissä muodostui viisi faktoria, joiden ominaisarvo ylitti arvon yksi. Väittämät *”työtoverini auttavat ja tukevat minua”* ja *”esimieheni auttaa ja tukee minua”* latautuivat yhdelle faktorille. Faktorille ei latautunut muita muuttujia. Faktorianalyysi tukee näin ollen sosiaalinen tuki-muuttujan muodostamista ja mukailee teoriaa aiheesta. Muodostin näistä kahdesta muuttujasta summamuuttujan sosiaalinen tuki. Tein muuttujalle reliabiliteettitarkastelun ennen

summamuuttujan muodostamista. Sosiaalista tukea kuvaavia väittämiä tarkasteltaessa Cronbachin alfa saa arvon .70 joten voidaan todeta, että summamuuttujan muodostaminen näistä väittämistä on mielekästä ja mittaria voidaan pitää kohtuullisen luotettavana. Työtovereilta ja esimieheltä saatua apua ja tukea mittaavat väittämät ovat olleet alun perin viisiluokkaisia Likert-asteikollisia muuttuja, joiden vastausvaihtoehdot ovat olleet 4 aina, 3 useimmiten, 2 joskus, 1 harvoin ja 0 ei koskaan. Vaihtoehdot ei osaa sanoa, ei halua sanoa ja kysymys ei sovellu on koodattu puuttuviksi tiedoiksi. Käytän sosiaalista tukea jatkuvana muuttujana ja mitä suuremman arvon muuttuja saa, sitä enemmän sosiaalista tukea vastaaja on saanut. Arvot vaihtelevat ennen muuttujan standardointia välillä 0–8. Sosiaalinen tuki on mallissa moderaattori, joten standardoin muuttujan (Dawson 2013, 12). Standardoidun muuttujan keskiarvo on 0 ja keskihajonta 1. Taulukoissa on ilmaistu sosiaalisen tuen standardoimattomat arvot tulkinnan selkeyttämiseksi ja helpottamiseksi. Tämän jälkeen muodostin interaktiotermin kertomalla moderaattorin, eli sosiaalisen tuen ja selittävän muuttujan, eli työsyrynnän, keskenään. Interaktiotermin muodostamista on kuvailtu tarkemmin menetelmäosiossa.

Taustamuuttujat

Käyttämäni taustamuuttujat ovat vastaajan sukupuoli, ikä, koulutustausta, koettu terveydentila, parisuhde ja etninen tausta. Sukupuolen koodasin uudelleen niin, että miehet saivat arvon nolla ja naiset arvon yksi. Ikä oli jatkuva muuttuja, mutta luokittelin sen uudelleen kolmeen luokkaan jotka ovat 15–34, 35–54, 55–99. Alun perin koulutustaustaa kartoittava kysymyspatteristo on ollut kuusiluokkainen. Alkuperäiset luokat ovat olleet suomenkielisessä kysymyslomakkeessa *”kansakoulu”, ”peruskoulu”, ”ammattikoulu- tai kurssi”, ”lukio tai ylioppilas”, ”erikoisammattitutkinto”, ”opistotason ammatillinen koulutus”, ”ammattikorkeakoulu”, ”alempi korkeakoulututkinto”, ”ylempi korkeakoulututkinto”* ja *”tohtori- tai lisensiaattikoulutus”*. Muodostin koulutuksesta kolmiluokkaisen muuttujan, jonka luokat ovat perusaste, keskiaste ja korkea-aste. Perusaste pitää sisällään kansakoulun ja peruskoulun. Keskiasteen koulutuksella tarkoitetaan ammattikoulua- tai kurssia, lukion tai ylioppilastutkinnon suorittamista, erikoisammattitutkinnon ja opistotason ammatillisen koulutuksen suorittamista. Korkea-aste pitää sisällään ammattikorkeakoulun, alemman ja ylemmän korkeakoulututkinnon sekä tohtori- ja lisensiaattikoulutuksen.

Kysymyslomakkeessa on kartoitettu vastaajan terveydentilaa myös kysymällä, millaiseksi vastaaja itse kokee terveydentilansa. Muuttujan alkuperäiset luokat olivat *"erittäin hyvä"*, *"hyvä"*, *"kohtalainen"*, *"huono"* ja *"erittäin huono"*. Muodostin tästä koettu terveydentila-muuttujan. Luokittelin muuttujan kolmiluokkaiseksi niin, että väittämät hyvä ja erittäin hyvä muodostavat luokan hyvä, kohtalainen muodostaa luokan kohtalainen ja huono ja erittäin huono muodostavat luokan huono. Luokat kuvastavat sitä, millaiseksi vastaaja itse kokee terveydentilansa. Luokkien erittäin hyvä ja hyvä ja vastaavasti erittäin huono ja huono yhdistämisellä olen saattanut menettää informaatiota, mutta viisiluokkaiseen verrattuna kolmiluokkaista muuttujaa on mielekkäämpää tulkita. Luokan kohtalainen taas jätin omaksi luokakseen, sillä sitä ei voi suoraan yhdistää huonoon tai hyvään terveydentilaan. Syntyperäinen kansalainen-muuttujan muodostin kysymyksestä, jossa kysyttiin, onko vastaaja, tai hänen vanhempansa syntyneet sen valtion ulkopuolella, jossa nyt asuvat. Koodasin muuttujan kaksiluokkaiseksi, jossa ne vastaajat saivat arvon nolla, jotka olivat syntyperäisiä kansalaisia ja ne vastaajat, jotka eivät olleet maan syntyperäisiä kansalaisia, saivat arvon 1. Parisuhteen koodasin niin, että vastaajat, joilla oli parisuhde/puoliso saivat arvon nolla ja ne, joilla ei ollut parisuhdetta saivat arvon 1.

6.3 Tutkimusmenetelmät

Tässä luvussa esittelen tutkimuksessani käyttämäni menetelmät. Tutkielmani tutkimusote on kvantitatiivinen, ja aineisto on analysoitu SPSS-ohjelmalla. Käytän tutkimuksessani monimuuttujamenetelmiä, joiden avulla voidaan selvittää eri tekijöiden välisiä yhteyksiä. Ihmistieteissä kiinnostuksen kohteeksi nousee usein jokin inhimillinen tapahtuma, toiminta tai muutos ja se, miten tai millä tekijöillä voimme selittää näitä. Monimuuttujamenetelmät ovat yksi vaihtoehto tutkia ja selittää kiinnostuksen kohteena olevaa ilmiötä. Monimuuttujamenetelmien perusidea on hankkia numeerista tietoa tutkittavana olevasta ilmiöstä ja havaintoyksikkö, muuttuja ja arvo ovat analyysin keskeisiä rakennuspalikkoja. (Metsämuuronen 2008, 8; Jokivuori & Hietala 2007, 13.) Monimuuttujamenetelmien etuna voidaan nähdä esimerkiksi niiden vakaus. Ne tuottavat luotettavia tuloksia, vaikka kaikki oletukset eivät täysin toteutuisivatkaan. Monimuuttujamenetelmien kanssa tulee kuitenkin olla varovainen, sillä tulosten luotettavuutta on syytä epäillä, jos havaintoyksikköjen lukumäärä on kovin vähäinen. (Emt., 11.) Omassa tutkimuksessani käsittelen minua kiinnostavaa ilmiötä yleiseurooppalaisella tasolla ja vastaajia on useampia kymmeniä tuhansia. Havaintoyksikköiden määrä ei siis näyttäydy haasteena tälle tutkimukselle.

Yhteiskuntatieteellisessä määrällisessä tutkimuksessa kiinnostuksen kohteeksi ei sinänsä nouse analyysien tuottamat tunnusluvut, vaan ilmiöiden väliset kvantitatiiviset yhteydet. Muuttujien välisten yhteyksien sijasta yhteiskuntatieteilijän tulisi olla kiinnostunut ilmiöiden välisistä yhteyksistä ja laajemmista kokonaisuuksista. (Jokivuori & Hietala 2007, 11.) Tutkielmassani pyrin tutkimaan nimenomaan ilmiöiden, kuten työsyrrjintä ja sosiaalinen tuki, välisiä yhteyksiä sekä sijoittamaan ilmiöt laajempaan kokonaisuuteen tutkimalla näitä ilmiöitä Euroopassa.

Logistinen regressioanalyysi

Tässä luvussa esittelen käyttämäni metodia, eli logistista regressioanalyysiä. Logistisen regressioanalyysin avulla tutkin muuttujien välisiä suoria yhteyksiä. Testaan myös moderaatiota, josta kerron tarkemmin seuraavassa kappaleessa.

Logistiset regressiomallit ovat lineaarisen regressiomallin yleistyksiä, ja niitä käytetään silloin, kun selitettävä muuttuja on kategorinen (Nummenmaa 2009, 330). Logistista regressiota kahdentyyppistä: multinominaalinen logistinen regressioanalyysi ja binääri logistinen regressioanalyysi. Binääristä logistista regressioanalyysiä käytetään, kun selitettävä muuttuja on dikotominen ja binäärinen, kuten kyllä-ei (Cramer 2003, 121; Jokivuori & Hietala 2007, 58). Selitettävä muuttujani, eli psyykkinen pahoinvointi, on kategorinen kaksiluokkainen muuttuja, jossa vastaaja on joko kokenut tai ei ole kokenut psyykkistä pahoinvointia, joten käytän binääristä logistista regressioanalyysiä. Logistinen regressioanalyysi on lineaarista regressioanalyysiä joustavampi, sillä logistisessa regressioanalyysissä ei selittävien muuttujien mitta-asteikolle aseteta mitään vaatimuksia, vaan ne voivat olla esimerkiksi välimatka-, järjestys- tai suhdeasteikollisia. Logistisessa regressiossa muuttujien välisistä yhteyksistä ei myöskään tehdä oletuksia, toisin kuin lineaarisessa regressiossa, jossa muuttujien välisten yhteyksien oletetaan olevan lineaarisia. (Nummenmaa 2009, 331–332; Jokivuori & Hietala 2007, 58–59.) Alla on yksinkertainen logistisen regressiomallin kaava (mukaillen Peng, Lee & Ingersoll 2002, 4). Alla olevassa kaavassa π tarkoittaa todennäköisyyttä sille, että selittävä muuttuja saa arvon yksi, eli tässä tutkimuksessa se tarkoittaa todennäköisyyttä sille, että henkilö on kokenut psyykkistä pahoinvointia, verrattuna siihen, että henkilö ei ole kokenut psyykkistä pahoinvointia $[1-\pi]$. Kaavassa β tarkoittaa regressiokerrointa ja α on vakiotekijä, eli y-akselin leikkauspiste. X tarkoittaa selittävää muuttujaa. (Peng ym. 2002, 4.) Kaavassa on siis vain yksi selittävä muuttuja, joten kaava on yksinkertainen versio logistisen

regression kaavasta, eikä siis täysin vastaa esimerkiksi tässä tutkimuksessa käytettyä kaavaa, jossa selittäviä muuttujia on useampi.

$$\ln \left(\frac{\pi}{1-\pi} \right) = \alpha + \beta X$$

Logistisen regressioanalyysin perusideana on muodostaa malli, jossa selittävät muuttujat ennustavat vaihtelua selitettävässä muuttujassa. Selitettävä muuttuja on logistisessa regressiomallissa kategorinen (0–1), joten mallin avulla pyritään ennustamaan, kuinka havainnot jakautuvat luokkiin. (Nummenmaa 2009, 332.) Kaksiluokkaisille kategorisille muuttujille valitaan ennustettu kategoria, ja logistisessa regressiossa ennustetaan todennäköisyyttä sille, että havainnot kuuluvat nimenomaan valittuun ennustettuun luokkaan, eivätkä toiseen luokkaan, jota kutsutaan referenssikategoriaksi. Ennustetuksi kategoriaksi kannattaa valita sellainen kategoria, jonka tarkastelu on teoreettisesti mielekästä. Jos muuttuja on kategorinen muuttuja, jossa on useampi luokka, valitaan yksi referenssikategoria. Logistisessa regressioanalyysissä ennustetaan suuremman numeerisen arvon saavaa luokkaa, joten luokituksella on merkitystä myös analyysin tulkinnan kannalta. (Emt., 337; Jokivuori & Hietala 2007, 58.) Omassa tutkimuksessani tutkin työsyrynnän yhteyttä psyykkiseen pahoinvointiin. Ennustetuksi luokaksi olen valinnut sen, että henkilö on kokenut työsyryntää, sillä aikaisemman tutkimuksen valossa työsyryntä on yhteydessä psyykkiseen pahoinvointiin (Pascoe & Smart Richman 2009). Koodasin muuttujan niin, että työsyryntää kokeneet saavat suuremman numeerisen arvon, jolloin tulkinta on mielekästä. Referenssikategoriana käytän näin ollen sitä, että työsyryntää ei ole koettu. Myös taustamuuttujien kohdalla valitsin ennustetun kategorian ja referenssikategorian, niin että tulosten tarkastelu on teoreettisesti mielekästä.

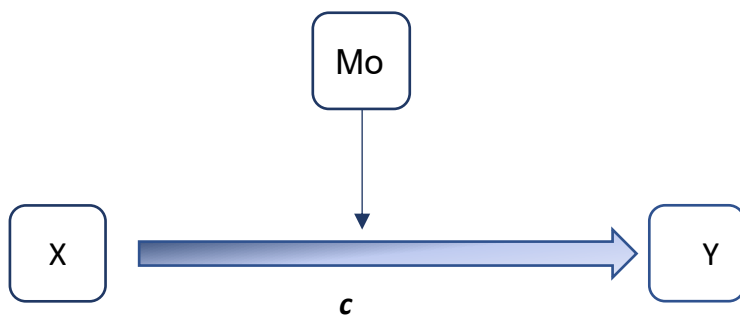
Mallin ja aineiston yhteensopivuutta voidaan testata erilaisilla tavoilla, kuten Hosmer- Lemenshown testillä, jolloin p-arvon tulisi olla yli 0.05, jolloin mallin voidaan tulkita ennustavan selitysvoimaisesti tutkittavaa ilmiötä. Jos p-arvo on alle 0.05, malli ei sovellu aineistoon riittävän hyvin. Luokittelutaulukon avulla voidaan myös tarkastella aineiston ja mallin yhteensopivuutta. Luokittelutaulukko kertoo, miten hyvin vastaajat pystytään luokittelemaan oikeisiin luokkiin mallin avulla. Mallin toimivuutta voidaan arvioida sen perusteella, kuinka hyvin malli kykenee luokittelemaan havainnot annettujen selittäjien avulla. (Jokivuori & Hietala 2007, 69–70.) Mallin

selitysstetta voidaan arvioida myös esimerkiksi Cox & Snell R square ja Nagelkerke R square -testien avulla. Täsmällistä selitysstetta ei logistisessa regressioanalyysissä ole mahdollista saada, joten nämä testit antavat hyvän likiarvon mallin selitysstasteesta ja selitettävän muuttujan vaihtelusta. (Emt, 67.)

Merkitsevyystasojen, eli p-arvojen, avulla pyritään tekemään päätelmä hypoteesien paikkansapitävyydestä. P-arvot kertovat todennäköisyyden sille, että vastahypoteesi ei pidä paikkaansa. (Nummenmaa 2009, 148–149.) Tilastollisessa merkitsevyystestauksessa käytetään tyypillisesti kolmea eri merkitsevyystasoa, jotka ovat tilastollisesti melkein merkitsevä ($p < .05$), tilastollisesti merkitsevä ($p < .01$) ja tilastollisesti erittäin merkitsevä ($p < .001$) (Valli 2015, 103). On hyvä huomioida, että tarpeeksi suurella aineistolla saadaan tilastollisesti merkitseviä tuloksia (Snyder & Thompson 1998, 338; Nunnally 1960, 643) ja esimerkiksi Khii toiseen -testin voimakkuus kasvaa suurissa aineistoissa (Paul, Pennell & Lemeshow 2012, 69). Kun tilastollisen merkitsevyyden rajaksi asetetaan suurissa aineistoissa .05, saattaa se johtaa virheellisiin tuloksiin (Sham & Purcell 2014, 336). Tutkimukseni aineisto on suuri, joten olen huomioinut tämän asettamalla tilastollisen merkitsevyyden rajaksi $p < .001$.

Moderaatio ja interaktiovaikutus

Moderaation avulla voidaan saavuttaa syvällisempää tietoa selittävän ja selitettävän muuttujan välisestä suhteesta (Wu & Zumbo 2007, 368). Moderaattori on malliin lisättävä kolmas muuttuja, joka muuttaa selitettävän ja selittävän muuttujan välisen yhteyden voimakkuutta tai suuntaa. (Dawson 2013, 2; Wu & Zumbo 2007, 368; 370). Kun testataan kaksisuuntaista interaktiota, moderoivan muuttujan lisäksi malliin lisätään interaktiotermi, joka muodostetaan kertomalla moderoiva muuttuja ja selittävä muuttuja keskenään. Interaktiotermin pitää olla tilastollisesti merkitsevä, jotta moderaattorin voidaan katsoa olevan tilastollisesti yhteydessä selittävän ja selitettävän muuttujan yhteyteen. (Dawson 2013, 2.) Tutkielmassani sosiaalinen tuki toimii moderaattorina, joten interaktiotermi muodostetaan kertomalla sosiaalinen tuki ja selittävä muuttuja, eli työsyRJintä, keskenään.



Kuvio 2. Moderaatio. (Mukaillen Wu & Zumbo 2007, 371.)

Yllä on havainnollistava kuvio moderaatiosta. Selittävää muuttujaa edustaa X ja Y selitettävää muuttujaa, joiden yhteyttä kuvaa nuoli (c). Mo kuvaa moderaatiota. (Wu & Zumbo 2007, 371.)

Faktorianalyysi

Faktorianalyysin avulla voidaan tarkastella muuttujien samanaikaista yhteisvaihtelua. Toisin sanoen faktorianalyysin avulla pyritään selvittämään, onko muuttujilla keskenään samankaltaista vaihtelua, ja mitkä nämä muuttujat ovat. Faktorianalyysi tiivistää muuttujien informaatiota keskeisiin faktoreihin, eli muuttujat, joilla on keskinäistä vaihtelua, yhdistetään faktoreiksi. (Nummenmaa 2009, 397; Metsämuuronen 2008, 25.) Faktorianalyysiä käytetäänkin usein summamuuttujien muodostamisen apuna. Faktorianalyysin avulla voidaan löytää mielekkäitä kokonaisuuksia suuresta määrästä muuttujia. (Metsämuuronen 2008, 25.) Näin hyödynnän faktorianalyysiä myös omassa tutkimuksessani. Faktorianalyysi voidaan erotella kahteen eri tyyppiin, ekploratiiviseen ja konfirmatoriseen. Konfirmatorisessa faktorianalyysissä varmistetaan valmista mallia tutkimalla, tukeeko aineisto kyseistä mallia. Ekploratiivisessa faktorianalyysissä taas etsitään muuttujien joukosta faktoreita tutkimalla korrelaatiomatriisin rakennetta. (Nummenmaa 2008, 25.)

Faktorianalyysin oletuksena on, että muuttujien välillä on korrelaatiota ja suositeltu raja korrelaatiolla on 0.30. Tämän arvon alittavia korrelaatioita ei kannata huomioida. SPSS-ohjelmassa voi valita, että 0.30:a pienemmät lataukset eivät näy faktorimatriisissa, jolloin tulkinta helpottuu. Muita faktorianalyysin oletuksia ovat riittävän suuri otoskoko ja muuttujien mitta-asteikko. Muuttujien tulisi olla vähintään järjestysasteikollisia, sillä faktorianalyysi perustuu korrelaatiokertoimiin. (Metsämuuronen 2008, 42.) Usein muuttujat eivät lataudu optimaalisesti faktoreille, eli muuttujat eivät ole parhaassa mahdollisessa asennossa faktoreiden muodostamaan

avaruuteen nähden. Tämän vuoksi faktorianalyysissä käytetään apuna rotaatiota, jossa akseleita kääntämällä saadaan muuttujat latautumaan mahdollisimman yksikäsitteisesti faktoreille. Rotaatiomenetelmiä on olemassa kahdenlaisia, suorakulmainen ja vinokulmainen rotaatio. Suorakulmaisessa rotaatiossa oletuksena on faktorien keskinäinen riippumattomuus, mutta vinokulmainen rotaatio sallii faktorien korreloimisen keskenään. Onkin suositeltavaa valita vinokulmainen rotaatio, jos tutkitaan sellaisia asioita, jotka mahdollisesti korreloivat keskenään. Jos tutkitaan esimerkiksi asenteita tai muuta ihmistieteellistä ilmiötä, on todennäköistä, että muuttujien välillä on korrelaatiota, joten vinokulmainen rotaatio on hyvä valinta tässä tilanteessa. Valitsin rotaatiomenetelmäksi tämän perusteella vinokulmaisen PROMAX-rotaation. (Emt, 44.)

7. Tulokset

Tässä luvussa esittelen analyysini tulokset. Aluksi käyn läpi alustavat tarkastelut, eli muuttujien frekvenssijakaumat ja muuttujien väliset korrelaatiot. Tämän jälkeen siirryn käsittelemään heikkoa psyykkistä hyvinvointia ennustavia tekijöitä, eli logistisen regressioanalyysin tuloksia. Tässä yhteydessä käsittelen myös interaktiovaikutusta, eli sosiaalisen tuen yhteyttä työsyrrjintää kokeneiden psyykkiseen hyvinvointiin.

7.1 Alustavat tarkastelut

Tässä kappaleessa käyn läpi muuttujien frekvenssijakaumat. Olen myös tutkinut selittävien muuttujien sekä taustamuuttujien välisiä yhteyksiä psyykkiseen hyvinvointiin ristiintaulukoimalla. Aloitan esittelemällä selittävän ja selitettävän muuttujan tunnusluvut, jonka jälkeen käyn läpi taustamuuttujien tunnusluvut sekä kerron moderaattorista ja interaktiotermistä. Lopuksi esittelen ristiintaulukoinnin tulokset ja muuttujien väliset korrelaatiot.

Työsyrrjinnän kokeminen on harvinaista. Vastaajista vain kuusi prosenttia on kärsinyt työsyrrjinnästä. Vastaajien psyykkinen hyvinvointi näyttäisi pääsääntöisesti olevan hyvällä mallilla. Neljä viidestä kokee psyykkisen hyvinvointinsa olevan hyvä. Heikoksi psyykkisen hyvinvointinsa kokee 19 prosenttia vastaajista. Selittävän ja selitettävän muuttujan frekvenssijakaumat on esitetty Taulukossa 1.

Taulukko 1. Selitettävän ja selittävän muuttujan frekvenssijakaumat.

	n	%
Selittävä muuttuja		
TyösyRJintä		
Ei ole kokenut	36860	94
On kokenut	2358	6
Selitettävä muuttuja		
Psyykkinen hyvinvointi		
Heikko	7466	19
Hyvä	31490	80

Taustamuuttujina käytän vastaajan sukupuolta, ikää, koulutustasoa, koettua terveydentilaa, parisuhdestatusta sekä sitä, onko vastaaja tai tämän vanhemmat syntyneet maassa, jossa he työskentelevät. Tämä muuttuja kertoo vastaajien etnisestä taustasta. Vastaajien sukupuolijakauma on suhteellisen tasainen. Hieman yli puolet vastaajista on miehiä ja hieman alle puolet vastaajista naisia. Yli puolet vastaajista ovat iältään 35:n ja 54:n välillä. Noin yksi kolmasosa vastaajista on 15–34-vuotiaita. Yli 55 vuotiaiden osuus vastaajista on 15 prosenttia. Keskiasteen koulutuksen saaneet muodostavat suurimman ryhmän. Perus- ja korkea-asteen koulutustason omaavia vastaajia on molempia noin 30 prosenttia. Suurin osa vastaajista kokee terveydentilansa hyväksi. Huonoksi terveydentilansa kokevia vastaajia on vain kaksi prosenttia. Lähes 90 prosenttia vastaajista on syntyperäisiä kansalaisia maassa, jossa he työskentelevät. Hieman alle kolmasosa vastaajista ei ole parisuhteessa, joten suurin osa vastaajista on parisuhteessa. Taustamuuttujien tunnusluvut on esitetty tarkemmin taulukossa kaksi.

Taulukko 2. Taustamuuttujien frekvenssijakaumat.

	n	%
Taustamuuttujat		
Sukupuoli		
Nainen	17895	45
Mies	21464	55
Ikä		
15-34	12763	32
35-54	20855	54
55-99	5737	15
Koulutustaso		
Perusaste	12343	31
Keskiaste	15688	40
Korkea-aste	11361	29
Terveystila		
Hyvä	30866	78
Kohtalainen	7616	19
Huono	941	2
Syntyperäinen kansalainen		
Kyllä	34448	87
Ei	4927	13
Parisuhde		
Kyllä	28089	71
Ei	11451	29

Tutkin selittävän muuttujan ja taustamuuttujien yhteyttä psyykkiseen pahoinvointiin myös ristiintaulukointin avulla. Ristiintaulukointia varten muodostin sosiaalisesta tuesta kaksiluokkaisen muuttujan tulosten tulkitsemisen helpottamiseksi. Luokat jakautuivat niihin, jotka olivat saaneet sosiaalista tukea ja niihin, jotka eivät olleet saaneet sosiaalista tukea. Sosiaalista tukea saaneet käsittivät ne, jotka olivat saaneet apua tai tukea työtovereiltaan tai esimieheltään ”*aina*”, ”*useimmiten*” tai ”*joskus*”. Ne, jotka eivät olleet lainkaan saaneet sosiaalista tukea ja ne, jotka olivat

saaneet sitä harvoin, muodostivat ei sosiaalista tukea kategorian. Vaihtoehdot *"ei osaa sanoa"*, *"ei halua sanoa"* ja *"kysymys ei sovellu"* koodasin puuttuviksi. Varsinaisessa analyysissä sosiaalinen tuki on kuitenkin jatkuva muuttuja. Selittävästä muuttujista kaikki muut paitsi parisuhde ja se, onko vastaaja syntyperäinen kansalainen, ovat tilastollisesti merkitsevästi yhteydessä psyykkiseen hyvinvointiin. Tilastollista merkitsevyyttä olen testannut khii toiseen testillä. Noin yksi kolmasosta työsyrynnästä kärsineistä kokee psyykkisen hyvinvointinsa heikoksi. Sosiaalista tukea saaneista taas yli 80 prosenttia kokee myös psyykkisen terveydentilansa hyväksi. Alle 20 prosenttia sosiaalista tukea saaneista kokee psyykkisen hyvinvointinsa olevan heikkoa. Naisista hieman suurempi osa kokee psyykkisen hyvinvointinsa olevan heikkoa miehiin verrattuna, mutta ero on vain muutaman prosenttiyksikön. Ero on kuitenkin tilastollisesti erittäin merkitsevä ($p = .000$). Ikäluokkien välillä ei ole suurta eroa psyykkisen terveydentilan suhteen. Eniten psyykkisen terveydentilansa hyväksi kokevia on kuitenkin 15–34 -vuotiaissa. Korkeimmin koulutetut kokevat psyykkisen terveydentilansa parhaaksi. Yli 80 prosenttia korkea-asteen koulutuksen saaneista kokee psyykkisen terveydentilansa hyväksi. Ero on kuitenkin pieni, sillä perus- ja keskiasteen koulutuksen saaneista psyykkisen terveydentilansa hyväksi kokee neljä viidesosaa. Ristiintaulukoinnin tuloksia voi tarkastella taulukosta kolme.

Taulukko 3. Selittävien muuttujien yhteys psyykkiseen hyvinvointiin. N=29839–38956.

Selittävät muuttujat		Psyykkinen hyvinvointi		
		Hyvä	Heikko	Yhteensä
		n (%)	n (%)	n (%)
Työsyryntä ***	Kyllä	1573 (68)	744 (32)	2317 (100)
	Ei	29705 (82)	6620 (18)	36325 (100)
Sosiaalinen tuki ***	Kyllä	21283 (83)	4317 (17)	25600 (100)
	Ei	2931 (69)	1308 (31)	4239 (100)
Sukupuoli ***	Nainen	13861 (79)	3771 (21)	17632 (100)
	Mies	17629 (83)	3695 (17)	21324 (100)
Ikä ***	15–34	10650 (84)	1986 (16)	12636 (100)
	35–54	16204 (79)	4313 (21)	20517 (100)
	55–99	4491 (80)	1129 (20)	5620 (100)
Koulutustaso ***	Perusaste	9730 (80)	2415 (20)	12145 (100)
	Keskiaste	12293 (80)	3122 (20)	15415 (100)
	Korkea-aste	9367 (83)	1894 (17)	11261 (100)
Koettu terveydentila ***	Hyvä	26427 (87)	4121 (13)	30548 (100)
	Kohtalainen	4623 (62)	2797 (38)	7420 (100)
	Heikko	386 (43)	510 (57)	896 (100)
Syntyperäinen kansalainen	Kyllä	27485 (81)	6453 (19)	33938 (100)
	Ei	3888 (80)	972 (20)	4860 (100)
Parisuhde	Kyllä	22363 (81)	5310 (19)	27673 (100)
	Ei	9127 (81)	2156 (19)	11283 (100)

***p<.001

Kuten jo aikaisemmin kerroin, muodostin moderaattorin, eli sosiaalisen tuen, faktorianalyysin avulla. Faktorianalyysi tehtiin kysymyspatteristolle, joten analyysissä oli mukana myös muita muuttujia työtovereiden ja esimiehen tuen lisäksi. Väittämät työtoverien ja esimiehen tuesta latautuivat samalle faktorille, jonka ominaisarvo oli 1.2. Tälle faktorille ei latautunut muita muuttujia. Muuttujien lataukset olivat .62 (työtoverien tuki) ja .80 (esimiehen tuki). Kaiser-Meyer-Olkin testin tulokseksi sain .80, joten aineisto sopii hyvin faktoroitavaksi. Myös Bartlettin sfäärisyyden testi on tilastollisesti merkitsevä. Rotatoitu faktorimatriisi löytyy liitteistä (Taulukko 5. *Rotatoitu faktorimatriisi*). Tämän jälkeen muodostin sosiaalista tukea kuvaavan summamuuttujan. Testasin taustamuuttujien väliset korrelaatiot. Useiden taustamuuttujien välillä oli tilastollisesti merkitsevää korrelaatiota (-.27–.21). Taustamuuttujista koulutustaso oli ainoa, joka ei korreloinut työsyryntän kanssa. Esimerkiksi sosiaalinen tuki korreloi negatiivisesti työsyryntän kanssa, kun taas

vaikkapa sukupuoli tai se, että ei ole valtion syntyperäinen kansalainen, korreloi positiivisesti työsyryjinnän kanssa. Tarkemmat tulokset selittävien muuttujien välisistä korrelaatioista voi tarkastaa taulukosta 8, joka löytyy tämän tutkimuksen liitteistä.

7.2 Heikkoa psyykkistä hyvinvointia ennustavat tekijät

Tässä luvussa tarkastelen logistisen regressioanalyysin tuloksia. Logistisen regressioanalyysin tulokset on esitetty taulukossa yksi. Taulukossa on raportoitu vetosuhteet, regressiokertoimet ja tilastolliset merkitsevyydet regressiokertoimen jälkeen. Regressioanalyysi on tehty askeltaen ja eri askeleet on raportoitu samassa taulukossa omissa sarakkeissaan. Ensimmäisellä askeleella lisäsin vain selittävän muuttujan. Toisella askeleella lisäsin moderaattorin, eli sosiaalisen tuen. Kolmannella askeleella lisäsin taustamuuttujat ja neljännellä, eli viimeisellä askeleella, lisäsin interaktiotermin.

Ensin pyrin vastaamaan ensimmäiseen tutkimuskysymykseeni, eli siihen *onko työsyryjintä yhteydessä heikkoon psyykkiseen hyvinvointiin*. Testaan asettamaani hypoteesia 1, eli *työsyryjintä on yhteydessä heikkoon psyykkiseen hyvinvointiin*. Tämän jälkeen siirryn toiseen tutkimuskysymykseeni, eli siihen *onko vähäinen sosiaalinen tuki yhteydessä heikkoon psyykkiseen hyvinvointiin*. Testaan asettamaani hypoteesia 2, eli *vähäinen sosiaalinen tuki n yhteydessä heikkoon psyykkiseen hyvinvointiin*. Mallin viimeisellä askeleella testaan kolmatta hypoteesiani, eli sitä, että *sosiaalinen tuki puskuroi työsyryjinnän ja heikon psyykkisen hyvinvoinnin välistä yhteyttä*. Jos interaktiotermin on tilastollisesti merkitsevä, kolmas hypoteesini saa tukea: *sosiaalinen tuki heikentää työsyryjinnän ja heikon psyykkisen hyvinvoinnin välistä yhteyttä*. Logistisen regressioanalyysin tulokset on esitetty taulukossa kolme.

Taulukko 4. Heikkoa psyykkistä hyvinvointia ennustavat tekijät. Logistinen regressioanalyysi, N=27921.

	Askel 1 ***		Askel 2 ***		Askel 3 ***		Askel 4	
	B	OR	B	OR	B	OR	B	OR
Työsyrrjintä (on kokenut=1)	.74 ***	2.10	.59 ***	1.80	.43 ***	1.53	.43 ***	1.54
Moderaattori								
Sosiaalinen tuki 0–8			-.39 ***	.68	-.34 ***	.71	-.34 ***	.71
Taustamuuttujat								
Sukupuoli (nainen=1)					.27 ***	1.31	.27 ***	1.31
Ikä								
15–34					1		1	
35–54					.18 ***	1.20	.18 ***	1.20
55–99					-.20 ***	.82	-.20 ***	.82
Koulutustaso								
Perusaste					1		1	
Keskiaste					.17 ***	1.18	.17 ***	1.19
Korkea-aste					.08	1.08	.08	1.08
Koettu terveydentila								
Hyvä					1		1	
Kohtalainen					1.33 ***	3.77	1.33 ***	3.77
Huono					1.96 ***	7.10	1.96 ***	7.11
Syntyperäinen kansalainen (ei=1)					.01	1.01	.01	1.01
Parisuhde (ei parisuhdetta=1)					.13 ***	1.14	.13 ***	1.14
Interaktiotermit								
Sosiaalinen tuki*työsyrrjintä							.01	1.01
Nagelkerke R Square	1 %		5 %		14 %		14 %	

***p<.001

Työsyrrjintä ennustaa heikkoa psyykkistä hyvinvointia. Syrrjintää työpaikallaan kokeneiden vastaajien psyykkinen hyvinvointi on heikompi kuin niiden vastaajien, jotka eivät ole kokeneet syrrjintää (vetosuhde 2.10, kun malliin ei ole lisätty taustamuuttujia, moderaattoria ja interaktiotermejä).

Tutkimukseni tulokset vastaavat aikaisempaa tutkimusta (ks. esim. Velez ym. 2018, 184; Redman & Snape 2006, 170; Eurofound 2013, 15) ja ensimmäinen hypoteesi saa tukea. Mallin seuraavalla askeleella lisättiin moderaattori eli sosiaalinen tuki. Työsyryntää kokeneiden vetosuhde kärsiä heikosta psyykkisestä hyvinvoinnista säilyi lähes samana. Sosiaalinen tuki on suorassa negatiivisessa yhteydessä heikkoon psyykkiseen hyvinvointiin. Vähäinen sosiaalinen tuki ennustaa heikompaa psyykkistä hyvinvointia, mutta suurempi määrä sosiaalista tukea taas ennustaa heikon psyykkisen hyvinvoinnin kokemista harvemmin (vetosuhde .68, kun mallissa ei ole taustamuuttujia tai interaktiotermiä, vetosuhde .71, kun malliin on lisätty taustamuuttujat). Kun vetosuhde on alle 1, yhteys on negatiivinen ja selittävän muuttujan arvojen kasvu pienentää riskiä (Nummenmaa 2009, 339–340), eli tässä tapauksessa riskiä kokea psyykkinen hyvinvointi heikoksi. Tulokset ovat hypoteesini mukaisia ja toinen hypoteesi saa tukea.

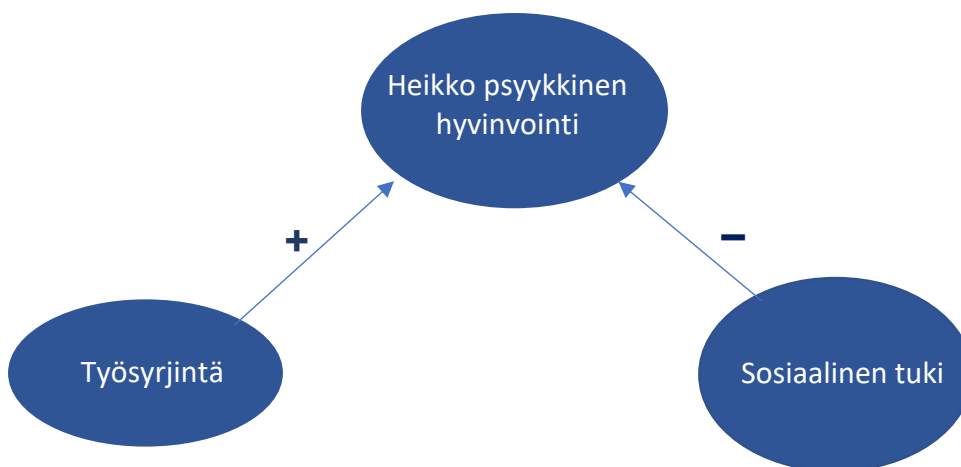
Mallin kolmannella askeleella lisättiin taustamuuttujat. Naisten vetosuhde kokea psyykkinen hyvinvointinsa heikommaksi miehiin verrattuna on 1.31. Huonoksi koettu terveydentila ennustaa heikkoa psyykkistä hyvinvointia vahvasti. Myös keskiasteen koulutus ennustaa heikkoa psyykkistä hyvinvointia. Keskiasteen koulutuksen saaneiden vetosuhde kärsiä heikosta psyykkisestä hyvinvoinnista on 1.18 verrattuna perusasteen koulutuksen saaneisiin vastaajiin. Korkein koulutusaste ei ollut tilastollisesti merkitsevässä yhteydessä heikkoon psyykkiseen hyvinvointiin. 35–54-vuoden ikä ennustaa heikompaa psyykkistä hyvinvointia verrattuna nuorempiin, 15–34 vuotiaisiin vastaajiin. Yli 54:n vuoden ikä taas ennustaa parempaa psyykkistä hyvinvointia. Se, että henkilö ei ole sen maan syntyperäinen kansalainen, jossa hän työskentelee ja asuu, ei ennusta heikkoa psyykkistä hyvinvointia. Se, että vastaaja ei ole parisuhteessa, ennustaa heikompaa psyykkistä hyvinvointia.

Kuten aiemmin todettiin, sosiaalinen tuki on suorassa yhteydessä psyykkiseen hyvinvointiin. Sosiaalinen tuki ei kuitenkaan puskuroi työsyrynnän ja heikon psyykkisen hyvinvoinnin välistä yhteyttä, sillä interaktiotermi ei ole tilastollisesti merkitsevä. Näin ollen kolmas hypoteesi ei saa tukea. Tein analyysin myös esimiehen- ja työtovereiden tuelle erikseen, eli niin, ettei sosiaalisesta tuesta tehty yhtä muuttujaa. Esimiehen- tai työtovereiden tuki ei puskuroinut työsyrynnän ja heikon psyykkisen hyvinvoinnin välistä yhteyttä. Tulokset olivat myös muutoin samansuuntaisia. Näiden analyysien tuloksia voi tarkastella liitteistä (taulukot 6 ja 7).

Mallissa, jossa sosiaalinen tuki sisältää työtovereilta ja esimieheltä saadun tuen, Hosmer ja Lemeshow testin tulos ei ole tilastollisesti merkitsevä kolmannella eikä neljännellä, eli viimeisellä askeleella, joten malli soveltuu hyvin aineistolle. Nagelkerke R Square testin tulokseksi on mallin kolmannella sekä neljännellä, eli viimeisellä askeleella, 14% ja Cox & Snell R Square testin tulos on 9%. Toisin sanoen malli selittää 9–14% selitettävän muuttujan vaihtelusta. (Jokivuori & Hietala 2007, 67.) Luokittelutaulukon mukaan malli luokittelee oikein 82% tapauksista. Luokittelutaulukon avulla voidaan testata mallin ja aineiston yhteensopivuutta. Myös luokittelutaulukon perusteella näyttäisi siltä, että malli ja aineisto soveltuvat hyvin yhteen.

8. Johtopäätökset ja tutkimuksen arviointi

Tutkimukseni tarkoituksena oli selvittää, ennustaako työsyrrjintä heikompaa psyykkistä hyvinvointia. Tutkin myös sosiaalisen tuen yhteyttä heikkoon psyykkiseen hyvinvointiin. Tämän lisäksi olin kiinnostunut siitä, puskuroiko sosiaalinen tuki työsyrrjinnän ja heikon psyykkisen hyvinvoinnin välistä yhteyttä. Analyysini tulokset tukivat kahta esittämäni hypoteesia. Tutkimukseni keskeisimmät tulokset on tiivistetty kuviossa 3. Seuraavaksi käsittelen tutkimukseni keskeisimpiä tuloksia ja niiden suhdetta aikaisempaan tutkimukseen. Tämän jälkeen arvioin tutkimustani, käsittelen sen rajoituksia sekä pohdin mahdollisia jatkotutkimusaiheita.



Kuvio 3. Tutkimuksen keskeisimmät tulokset.

8.1. Työsyrrjintä on yhteydessä heikkoon psyykkiseen hyvinvointiin

Työsyrrjinnällä on ikäviä vaikutuksia yksilön elämään. Työsyrrjintä heikentää syrjinnästä kärsineiden terveyttä (Castro ym. 2008, 522; Dzúrová & Drbohlav 2014, 4–5) ja voi esimerkiksi lisätä alkoholin ongelmakäyttöä (Rospenda ym. 2009, 834–836) sekä riskiä joutua työkyvyttömyyseläkkeelle (Nielsen ym. 2017, 611–612). Lisäksi syrjintä heikentää tyytyväisyyttä elämään (Redman & Snape 2006, 170). Tutkimuksen yksi tavoitteista oli selvittää, onko työsyrrjintä yhteydessä heikkoon psyykkiseen hyvinvointiin. Aikaisemmassa tutkimuksessa on havaittu, että psyykkinen hyvinvointi kärsii henkilön tullessa syrjityksi (Fernández ym. 2015, 864), sillä syrjinnän kokeminen ennustaa esimerkiksi masennusta ja ahdistusta (Pascoe & Smart Richman 2009, 537; Warszewska-Makuch ym. 2015, 133). Myös tämän tutkimuksen tulokset tukevat ajastusta työsyrrjinnästä yksilön psyykkistä hyvinvointia heikentävänä tekijänä. Tässä tutkimuksessa psyykkisen hyvinvoinnin viitekehystenä on käytetty WHO:n viiden kysymyksen hyvinvointiasteikkoa, jossa psyykkistä hyvinvointia mittaa vastauksista saatu kokonaispistemäärä. Muuttuja on luokiteltu kaksiluokkaiseksi kokonaispistemäärän mukaan. Psyykkistä hyvinvointia voidaan pitää heikkona, jos kokonaispistemäärä on 13 tai alle. Työsyrrjintä ennusti pienempää kokonaispistemäärää, eli heikompa psyykkistä hyvinvointia.

Yksilön lisäksi työsyrrjinnän negatiiviset seuraukset ulottuvat myös yhteiskunnan ja organisaation tasolle. Työsyrrjintä heikentää työkykyä ja lisää sairauspoissaolojen riskiä, mikä käy kalliiksi organisaatiolle ja yhteiskunnalle (Kivimäki ym. 2000, 658; Slany ym. 2014, 18–19, 21). Työsyrrjinnän on todettu myös lisäävän halua vaihtaa työpaikkaa. Henkilöstön vaihtuvuus taas lisää organisaation kuluja. (Velez ym. 2018, 183–184; Velez & Moradi 2012, 402; Waldman ym. 2004, 208–210.) Työsyrrjintään olisikin tärkeää puuttua, sillä sitä kautta voidaan inhimillisen kärsimyksen lisäksi vähentää organisaatiolle haitallisia syrjinnän seurauksia. Syrjinnän negatiivisten seurausten väheneminen taas tuo säästöjä organisaatiolle ja yhteiskunnalle.

8.2 Sosiaalinen tuki lisää hyvinvointia, mutta ei puskuroi työsyrrjinnän ja psyykkisen pahoinvoinnin välistä yhteyttä

Tässä tutkimuksessa keskeisenä tavoitteenani oli selvittää puskuroiko sosiaalinen tuki työsyrrjinnän ja psyykkisen pahoinvoinnin välistä yhteyttä. Aikaisempaa tutkimusta tarkasteltaessa tulokset sosiaalisen tuen puskuroivan vaikutuksen osalta ovat ristiriitaisia. Esimerkiksi työtovereilta saadun

tuen on eräässä tutkimuksessa havaittu puskuroivan muun muassa työpaikkakiusaamisen ja työn koettujen stressitekijöiden välistä yhteyttä (Attell ym. 2017, 217). Toisessa tutkimuksessa taas havaittiin, että sosiaalinen tuki ei se puskuroinut esimerkiksi ikäsyrrjinnän ja työ- ja elämäntyytyväisyyden välistä yhteyttä (Redman & Snape 2006, 170). Sosiaalisen tuen katsotaankin usein toimivan kahdella tavalla. Se voi joko vaikuttaa suoraan johonkin muuttujaan tai sitten sosiaalinen tuki voi toimia puskurina muuttujien välillä. (Redman & Snape 2006, 168–169; Dormann & Zapf 1999, 874; Cohen & Wills 1985; Viswesvaran ym. 1999.) Tässä tutkimuksessa sosiaalinen tuki ei toimi puskuroivan mallin tavoin, sillä sosiaalinen tuki ei puskuroinut työsyrrjinnän ja heikon psyykkisen hyvinvoinnin välistä yhteyttä. Toisin sanoen sosiaalinen tuki ei lievittänyt työsyrrjinnästä seuraavaa heikkoa psyykkistä hyvinvointia.

On mielenkiintoista, että sosiaalinen tuki ei puskuroi työsyrrjinnän ja heikon psyykkisen hyvinvoinnin välistä yhteyttä. Puhuttaessa työsyrrjinnästä kyse saattaa olla sen verran vakavasta ilmiöstä, että sosiaalinen tuki ei lievitä psyykkisiä oireita, jotka seuraavat työsyrrjinnän kokemisesta. On myös mahdollista, että työsyrrjintää kokeneet jäävät kokonaan sosiaalisen tuen ulkopuolelle, eikä heillä välttämättä ole työpaikallaan merkityksellisiä sosiaalisia suhteita. Aikaisemmassa tutkimuksessa onkin havaittu, että työpaikkakiusaamisen kohteena olleet henkilöt saivat vähemmän sosiaalista tukea (Warszewska-Makuch ym. 2015, 134). Syrrjitty voi myös kokea sosiaalisen tuen tekopyhänä ja hänestä voi tuntua, että esimies tai työtoverit eivät tosiasiaassa välitä. Aikaisemmassa tutkimuksessa tämä on nähty yhtenä selityksenä. (Triana ym. 2010, 838.) Toisaalta sosiaalinen tuki on myös nähty syrrjintää ehkäisevänä tekijänä (Viitasalo 2016, 13). Työsyrrjintää koetaan tyypillisesti esimiehen tai työtovereiden taholta (Työ- ja elinkeinoministeriö 2017, 80–81), jotka ovat myös sosiaalisen tuen lähteitä. Tämä saattaa myös selittää sitä, miksi sosiaalinen tuki ei puskuroi työsyrrjinnän ja heikon psyykkisen hyvinvoinnin välistä yhteyttä. Jos tuen lähde on sama kuin syrrjinnän lähde, on vaikea kuvitella tuen lievittävän syrrjinnän oireita. On myös todennäköistä, että syrrjitty ei saa tukea syrrjivältä taholta. Aikaisemmassa tutkimuksessa onkin havaittu, että sosiaalinen tuki puskuroi stressitekijän ja kuormituksen välistä yhteyttä vain silloin, kun tuen lähde on eri kuin stressitekijä (Beehr ym. 2003, 221, 224). Tämän voisi ajatella pätevän myös työsyrrjintään ja siitä seuraavaan kuormitukseen, eli heikkoon psyykkiseen hyvinvointiin.

Puskuroivan vaikutuksen lisäksi olin kiinnostunut siitä, onko sosiaalinen tuki suorassa yhteydessä psyykkiseen hyvinvointiin. Vaikka sosiaalinen tuki ei tässä tutkimuksessa puskuroinut työsyrrjinnän

ja heikon psyykkisen hyvinvoinnin välistä yhteyttä, toimi sosiaalinen tuki tässä tutkimuksessa suoraan vaikuttavan mallin mukaan, eli sosiaalinen tuki oli suorassa yhteydessä psyykkiseen hyvinvointiin. Myös aikaisemmassa sosiaalista tukea käsittelevässä tutkimuksessa sosiaalisen tuen on havaittu vähentävän psyykkisen pahoinvoinnin kokemista (Warszewska-Makuch ym. 2015, 133; Velez ym. 2018, 184). Aikaisemmassa tutkimuksessa sosiaalisella tuella on todettu olevan myös muita positiivisia vaikutuksia. Sosiaalista tukea saaneet henkilöt hyväksyvät itsensä helpommin (Fernández ym. 2015, 863–864). Sosiaalinen tuki lisää myös työtyytyväisyyttä ja työhön sitoutuneisuutta sekä vähentää työpaikan vaihtoaikkeitä (Redman & Snape 2006, 170). Sosiaalinen tuki näyttäytyykin hyödyllisenä yksilön, yhteiskunnan ja organisaatioiden näkökulmasta. Sosiaalisen tuen avulla voidaan tukea työntekijöiden hyvinvointia. Sosiaalinen tuki on myös avainasemassa yritysten tuloksellisuudessa, sillä sosiaalinen tuki vähentää työpaikan vaihtohalukkuutta (emt., 170), joka taas tuo säästöjä yritykselle (Waldman ym. 2004, 208–210). Vähäinen sosiaalinen tuki lisää sairasloman riskiä (Slany ym. 2014, 18, 21). Tämä taas tuo lisäkustannuksia organisaatiolle ja yhteiskunnalle. Vaikka sosiaalinen tuki vähentää heikkoa psyykkistä hyvinvointia, on myös hyvä pohtia, lisääkö sosiaalinen tuki vain sellaisten henkilöiden hyvinvointia, jotka jo valmiiksi ovat hyvässä asemassa työpaikallaan. Aikaisemmassa tutkimuksessa on nimittäin havaittu, että henkilöt, jotka kokivat psyykkistä pahoinvointia, saivat muita vähemmän sosiaalista tukea työpaikallaan (Bernotaite & Malinauskiene 2017, 633). Näin ollen sosiaalisen tuen positiiviset vaikutukset eivät ehkä ulotu jo valmiiksi huonosti voivien henkilöiden piiriin. Esimerkiksi työsyrrintää kokeneiden psyykkinen hyvinvointi on heikompi, jolloin heikompi psyykkinen hyvinvointi itsessään saattaa vähentää sosiaalisen tuen kokemista. Tämä saattaa myös selittää sitä, miksi sosiaalinen tuki vähennä työsyrrintää kokeneiden psyykkistä pahoinvointia.

8.3 Muut johtopäätökset

Sosiaalisen tuen perusidea on resurssien vaihdon kautta tapahtuva hyvinvoinnin tukeminen (Shumaker & Brownell 1984, 13). Sosiaalista tukea voikin saada myös työpaikan ulkopuolelta. Tässä tutkimuksessa se, että henkilö ei ollut parisuhteessa, ennusti heikompaan psyykkistä hyvinvointia. Parisuhteen voisikin ajatella tukevan psyykkistä hyvinvointia. Parisuhde taas pitää sisällään jonkinlaisen oletuksen sosiaalisesta tuesta, vaikka ei sinällään kerro, saako vastaaja sosiaalista tukea työn ulkopuolelta. Tässä tutkimuksessa ei selvitetty, olisiko parisuhde mahdollisesti puskuroinut työsyrrinnän ja heikon psyykkisen hyvinvoinnin välistä yhteyttä. Toisaalta aikaisemmassa tutkimuksessa on esitetty, että sosiaalisen tuen lähteen tulisi olla relevantti tutkittavan ilmiön

kannalta (Beehr ym. 1990, 78). Toisin sanoen työpaikalta saatu sosiaalinen tuki on oleellinen sosiaalisen tuen muoto tutkittaessa ilmiötä, joka sijoittuu työpaikan kontekstiin. Eräässä tutkimuksessa kuitenkin tutkittiin puskuroiko työn ulkopuolinen sosiaalinen tuki ikäsyrrjinnän yhteyttä erinäisiin muuttujiin, ja tulokset olivat mielenkiintoisia. Työn ulkopuolinen sosiaalinen tuki vahvisti työsyrrjinnän negatiivista yhteyttä työtyytyväisyyteen sekä sitoutuneisuuteen. Näiden tulosten valossa näyttäisi siltä, että työn ulkopuolelta saatu sosiaalinen tuki vahvistaa negatiivisia reaktioita työsyrrjintään. Syynä voi olla esimerkiksi se, että työn ulkopuolelta saadun sosiaalisen tuen avulla syrjityt käsittelevät ja vahvistavat tunteitaan väärin kohdelluksi tulemisesta. (Redman & Snape 2006, 170–173.)

8.4 Tutkimuksen arviointia

Tutkimuksen arviointi ja luotettavuuden tarkastelu ovat tärkeä osa tutkimusta (Metsämuuronen 2003, 43). Seuravaksi arvioin tutkimustani sekä sen rajoitteita. Tutkimuksen rajoitteet liittyvät muun muassa aihepiiriin ja tutkittavaan ilmiöön, mittareihin, aineistoon sekä analyysiin ja tutkimusotteeseen. Aloitan käsittelemällä käyttämiäni mittareita ja tutkimuksen luotettavuutta. Tämän jälkeen käsittelen aineiston yleistettävyyttä, jonka jälkeen siirryn käsittelemään analyysin ja aineiston rajoitteita. Tämän jälkeen käsittelen vielä tutkimukseni vahvuuksia ja rajoitteita hieman yleisemmällä tasolla. Tämä osio antaa hyvän pohjan jatkotutkimusaiheiden pohdintaan. Lopuksi käsittelenkin mahdollisia jatkotutkimusaiheita.

Tutkimuksen luotettavuus ja mittarit

Tutkimuksen luotettavuutta kuvaamaan käytetään reliabiliteetin ja validiteetin käsitteitä. Reliabiliteetti kertoo tutkimuksen toistettavuudesta, eli siitä kuinka samanlaisia tai toisistaan poikkeavia tuloksia saataisiin, jos samaa mittaria käytettäisiin useamman kerran mittamaan samaa ilmiötä. Mittari on reliaabeli, jos tulokset ovat kutakuinkin samanlaisia mittauskerrasta riippumatta. Validiteetilla taas viitataan siihen, onko tutkimuksessa todella tutkittu sitä, mitä on ollut tarkoitus tutkia ja voiko tutkimuksen tuloksia yleistää. (Metsämuuronen 2003, 35, 42–43.)

Tutkimuksen luotettavuus riippuu mittareiden luotettavuudesta. Mittareiden luotettavuus riippuu operationalisoinnin, eli käsitteen muuttamisen mitattavaan muotoon, onnistumisesta. Käsitteiden operationalisoinnin onnistuminen on tärkeää tutkimuksen kannalta; käsitteiden tulisi mitata oikeaa asiaa. (Metsämuuronen 2003, 22–23, 42.) Olen operationalisoinut tutkimuksessa käytettävät

käsitteet. Muodostin sosiaalista tukea kuvaavan muuttujan faktorianalyysin avulla. Analyysin tulokset tukivat mittarin muodostamista. Ennen summamuuttujan muodostamista tarkastelin mittarin yhtenäisyyttä Cronbachin alfan avulla. Arvoksi sain .70, joten mittaria voidaan pitää kohtalaisen luotettavana. Psyykkistä hyvinvointia kuvaavana mittarina käytin WHO:n viiden kysymyksen hyvinvointiasteikkoa. Hyvinvointiasteikko on vakiintunut mittari, jota on käytetty mittarina tutkimuksissa useilla eri tieteenaloilla sekä esimerkiksi apuna masentuneisuuden tunnistamisessa (Blom ym. 2012, 4; Hajos ym. 2013, 67; Schütte ym. 2014; Topp ym. 172–173). Viiden kysymyksen hyvinvointiasteikko sisältyi EWCS-kyselyyn kokonaisuudessaan. Työsyрjintää kuvaava mittari sisälsi seitsemän eri perustetta, joiden perusteella vastaaja on mahdollisesti tullut syrjityksi. Muodostin mittarin niin, että kaikki vastaajat, jotka olivat kokeneet syrjintää yhden tai useamman tekijän perusteella saivat arvon yksi riippumatta siitä, mikä mahdollinen syrjinnän peruste oli tai kuinka monen tekijän perusteella syrjintää oli koettu. Muodostamalla näin yleisen syrjintää kuvaavan mittarin olen saattanut menettää arvokasta informaatiota. Tutkimuksessa syrjintää käsitellään myös todella yleisellä tasolla. Tulokset voi yleistää koskemaan työsyрjintää, mutta tutkimus ei välttämättä tavoita kovin syvällistä ymmärrystä ilmiöstä. Tulokset olisivat myös voineet olla erilaisia, jos vastaajille olisi annettu esimerkkejä siitä, miten syrjintä ilmenee. Näin vastaajan olisi ehkä ollut helpompi tunnistaa syrjintä ja syrjinnän kokeminen näyttäytyisi kenties yleisempänä. Toisaalta syrjintäperusteet on selkeästi ilmaistu kysymyslomakkeessa ja on hyvin todennäköistä, että vastaaja tunnistaa tulleen kohdelluksi väärin.

Tulosten yleistettävyys

Maiden väestölukua ja tästä johtuvia eroja työvoiman koossa ei ole otettu huomioon aineiston keruussa. Tästä johtuen jonkin väestöltään pienemmän maan työvoima voi olla ylliedustettuna suhteessa suuremman maan työvoimaan. Aineistoon on kuitenkin luotu painotus, joka lisää painoarvoltaan suurempien maiden osuutta koko aineistossa ja näin ollen parantaa otoksen edustavuutta. Tämä lisää tulosten yleistettävyttä. (Gallup Europe 2010, 7.)

Aineiston laatuun on kiinnitetty paljon huomiota. Prosessit otannasta ja aineiston keruusta tulosten koodaukseen on pyritty toistamaan kaikissa maissa niin samalla tavalla kuin mahdollista, jotta tulokset olisivat luotettavia ja vertailukelpoisia. (Gallup Europe 2010, 4.) Kysymyslomake on käännetty monelle eri kielelle. Tämä on potentiaalinen virheiden aiheuttaja kansainvälisissä tutkimuksissa, joten kysymyslomakkeen kääntämiseen on kiinnitetty erityistä huomiota. (Emt., 10.)

Tutkimus toteutettiin kasvokkain tai puhelimitse tapahtuvina haastatteluina ja haastattelijoilta vaadittiin aikaisempaa kokemusta vastaavista tehtävistä (emt., 14).

Aineiston ja analyysin rajoitukset

Tutkimuksessa vetosuhteet jäivät pääsääntöisesti suhteellisen pieniksi. Tämä herättääkin kysymyksen siitä, soveltuuko aineisto tutkimusongelmani ratkaisuun. Aineisto on todella suuri, joten on mahdollista, että osa muuttujien välisistä suhteista ei olisi ollut tilastollisesti merkittävä pienemmällä aineistolla. Olen pyrkinyt kuitenkin ottamaan tämän huomioon asettamalla tilastollisen merkitsevyyden rajaksi .001. Voi olla, että ilmiötä olisi ollut mielekkäämpää tutkia esimerkiksi muutamassa maan kontekstissa ja mahdollisesti vertailla tuloksia eri maiden välillä. Tässä tutkimuksessa kiinnostus kohdistui kuitenkin ilmiöön yleisemmällä tasolla, jonka takia aineiston rajauksessa päädyttiin ottamaan mukaan kaikki EU-maat ja Norja. Tämä tutkimus kuvaakin ilmiötä valitulla alueella varsin yleisesti ja tutkimuksen tuloksia voidaan pitää koko alueen kattavina ja Euroopan tasolle yleistettävinä, mikä on yksi tutkimuksen vahvuuksista. Herää kuitenkin kysymys, ovatko tulokset liiankin yleisiä.

Muodostamieni regressiomallien selityssasteet jäivät pieniksi, mikä kertoo siitä, että mallit eivät selitä kovinkaan paljoa heikon psyykkisen hyvinvoinnin vaihtelusta aineistossa. Toisaalta esimerkiksi Hosmer ja Lemeshow testin tulos ei jäänyt tilastollisesti merkitseväksi, joten malli soveltuu aineistolle. On hyvä myös ottaa huomioon, että aineisto on vuoden 2010 aineisto. Aineisto ei siis ole tuorein mahdollinen. Melkein kymmenessä vuodessa tutkittavaan ilmiöön on voinut tulla muutoksia. Eurooppalaisesta työoloaineistosta on olemassa uudempi vuonna 2015 kerätty versio. Tämä versio ei kuitenkaan ollut ladattavissa tämän tutkimuksen analyysihetkellä, joten analyysi toteutettiin vuoden 2010 aineistolla.

Kvantitatiivisen tutkimuksen rajoitukset ja vahvuudet

Kvantitatiiviselle tutkimukselle tyypilliset vahvuudet ja heikkoudet koskevat myös tätä tutkimusta. Yhtenä kvantitatiivisen tutkimuksen heikkoutena voidaan pitää sitä, että kvantitatiivisella tutkimuksella ei ole mahdollista syvällisesti selvittää asioiden syitä (Heikkilä 2014, 15). Kvantitatiivinen ja kvalitatiivinen lähestymistapa soveltuvat erilaisiin tilanteisiin. Tutkimusongelma ja tutkimukset tarkoitus määrittelevät kumpi lähestymistapa on sopivampi. (Emt., 14.) Kvantitatiivinen tutkimusote soveltui hyvin tutkimusongelmani ratkaisemiseen, sillä tavoitteeni oli

selvittää yleistettävällä tasolla eri muuttujien yhteyksiä toisiinsa. Tutkimuksessa saatiin yleistettävissä olevaa tietoa työsyrynnän sekä sosiaalisen tuen yhteydestä heikkoon psyykkiseen hyvinvointiin, mutta syvällisempi perehtyminen ilmiöihin tai niiden syihin ei ollut mahdollista kvantitatiivisen tutkimuksen puitteissa. Kvalitatiivisella tutkimusotteella oltaisiinkin ehkä saatu syvällisempää tietoa esimerkiksi siitä, miksi tietyt henkilöt joutuvat työsyrynnän kohteiksi ja ketkä ovat haavoittuvimmassa asemassa työpaikalla, miten syrjintä kasautuu, miten sosiaalinen tuki ilmenee työpaikoilla ja ketkä siitä mahdollisesti hyötyvät eniten ja ketkä taas jäävät tuen ulkopuolelle. Kvalitatiivisen tutkimuksen avulla voitaisiin selvittää ehkäpä myös sitä, millainen sosiaalinen tuki koetaan merkityksellisenä ja miten sosiaalisen tuen toivottaisiin ilmenevän.

Huomioita tämän tutkimuksen vahvuuksista ja rajoituksista

Syrjintä on arka aihe. Voi olla, että osa vastaajista ei ole halunnut myöntää kokevansa syrjintää tai ylipäättään käsitellä aihetta. Voi myös olla, että ne vastaajat, jotka ovat kokeneet syrjintää eivät ole halunneet osallistua kyselyyn tai ovat jääneet kokonaan aineistonkeruun ulkopuolelle. Syrjittyjen tavoittaminen onkin saattanut olla haastavaa aineistonkeruun puitteissa ja tämä on nähty tutkimuksen rajoitteena myös muissa aineistosta tehdyissä julkaisuissa (ks. esim. Eurofound 2013, 8–9). Syrjintää kokeneiden määrä on pieni tässä tutkimuksessa, joka kertoo mahdollisesti juuri siitä, että tutkimus ei ole tavoittanut työsyryntää kokeneita. Toisaalta on myös mahdollista, että syrjintää kokeneet ovat jääneet kokonaan työelämän ulkopuolelle, ja sitä kautta myös tämän aineiston ulkopuolelle, sillä kysely on suunnattu työssäkäyvälle väestölle. On myös mahdollista, että kulttuuriset erot vaikuttavat siihen, mikä mielletään syrjinnäksi. Syrjintä saattaa joissakin kulttuureissa aiheuttaa häpeää, jolloin sitä ei haluta niin herkästi tunnistaa tai tunnustaa. Vastaajilla on myös ehkä ollut erilaiset valmiudet tunnistaa syrjintä, mikä saattaa osittain vaikuttaa tuloksiin. Kyseessä ei myöskään ole vain työsyryntään keskittynyt tutkimusaineisto. Tämä on hyvä huomioida, sillä on todennäköistä, että esimerkiksi syrjintää kokeneiden määrät olisivat korkeampia tutkimuksessa, joka olisi tehty aineistolla, joka olisi perehtynyt ilmiöön syvemmin. (Eurofound 2013, 10.)

Tämän tutkimuksen kannalta on tärkeää huomioida, että sosiaalisella tuella on alueellisia eroja. Erot näkyvät siinä, miten se koetaan, kuinka tärkeänä sitä pidetään ja onko sosiaalisella tuella niin kutsuttua puskuroivaa vaikutusta. Alueellisia eroja voi olla jo eri maiden kesken. (Ks. esim. Fernández ym. 2015; Glazer, 2006.) Tässä tutkimuksessa on kuitenkin samassa aineistossa useampi

eri maa, mikä saattaa vaikuttaa tutkimuksen tuloksiin sekä luotettavuuteen. Sosiaalinen tuki koetaan ja ymmärretään eri tavalla eri maissa, joten yhdistämällä saman aineiston alle useampi eri maa, saatetaan menettää informaatiota eikä muuttuja välttämättä tavoita tutkittavaa ilmiötä kaikissa maissa. Toisaalta tässä tutkimuksessa ei tutkittu vain sosiaalista tukea, vaan kiinnostuksen kohteina olivat myös työsyryntä ja psyykkinen hyvinvointi. Maiden väliset erot on kuitenkin hyvä ottaa huomioon, sillä ne ovat saattaneet vaikuttaa tuloksiin. On hyvä huomioida myös, että maiden erilaiset työkuulttuurit ja lainsäädäntö vaikuttavat varmasti myös työelämään. Aineisto rajattiin kuitenkin kattamaan EU-maat ja Norjan, joissa on saman tyyppiset lait ja säännökset, jotka säätelevät maiden työelämää.

Aihepiirissä riittää mielenkiintoisia jatkotutkimusaiheita

Työsyryntä, sosiaalinen tuki ja psyykkinen hyvinvointi ovat kaikki paljolti tutkittuja teemoja, mutta aihepiirissä riittää silti mielenkiintoisia jatkotutkimusaiheita. Seuraavaksi ehdotan oman tutkimukseni pohjalta muutamia mielestäni mielenkiintoisia ja hedelmällisiä jatkotutkimusaiheita. Tämän tutkimuksen aihepiirissä olisi mielenkiintoista tutkia etätyön vaikutuksia sosiaaliseen tukeen ja sen merkitykseen työpaikalla. Onko sosiaalisen tuen merkitys kenties heikentynyt etätyön myötä? Toisaalta sosiaalisen tuen merkitys saattaa jopa korostua, jos esimerkiksi etätyön myötä työtovereiden kanssa ei enää olla niin paljon tekemisissä. Tällöin sillä vuorovaikutuksella ja kanssakäymisellä, joka saadaan, saattaa olla entistä suurempi merkitys. Sosiaalisen tuen muodot voivat myös muuttua työympäristön muutoksen myötä. Olisi myös mielenkiintoista selvittää miten työsyryntä muuttuu työelämän muuttuessa, vai muuttuuko se ollenkaan?

Tässä tutkimuksessa syryntä koodattiin kaksiluokkaiseksi muuttujaksi, jossa yhden tai useamman syyn perusteella syryntää kokeneet olivat oma luokkansa ja ne, jotka eivät olleet kokeneet lainkaan syryntää, olivat oma luokkansa. Mittari pitää sisällään ajatuksen siitä, että syryntää on mahdollista kokea useamman tekijän perusteella, mutta kaksiluokkaisen mittarin käyttö ei kuitenkaan tuota tietoa moniperustaisesta syrynnästä. Olisi ollut hedelmällistä tutkia, mitkä syrynnän perusteet kietoutuvat yhteen ja minkälainen moniperusteinen syryntä on tyyppillistä.

Tässä tutkimuksessa sosiaalinen tuki on rajattu esimiehen ja työtovereiden tukeen. Olisi mielenkiintoista tutkia, millaisia muita muotoja sosiaalinen tuki saa ja miten ne vaikuttavat vaikkapa psyykkiseen hyvinvointiin. Myös sosiaalisen tuen edellytysten tutkiminen olisi mielenkiintoista sekä

tärkeää. Laajempi ymmärrys sosiaalisen tuen toiminnasta työpaikalla auttaisi kenties luomaan sellaista organisaatiokulttuuria, jossa sosiaalista tukea olisi helpompi antaa ja saada. Kaiken kaikkiaan aihepiirissä on tilaa niin kvantitatiiviselle kuin kvalitatiivisellekin tutkimukselle. Molempia menetelmiä hyödyntämällä voidaan aihepiiristä saavuttaa sekä syvällistä että yleistettävissä olevaa tietoa.

9. Lopuksi

Työsyryntä on yksilön hyvinvointia vahingoittava tekijä, johon tulisi puuttua tehokkaammin. Aihetta on tärkeää tutkia, jotta ilmiöstä saataisiin laaja kuva ja tutkimustietoa voitaisiin hyödyntää työelämässä entistä enemmän. Yksi tutkimuksen tavoitteista oli selvittää, puskuroiko sosiaalinen tuki työsyryntän ja heikon psyykkisen hyvinvoinnin välistä yhteyttä. Aikaisemman tutkimuksen valossa tulokset sosiaalisen tuen puskuroivista vaikutuksista ovat ristiriitaisia (ks. esim. Kahn & Byosiere 1992, 623; Attell ym. 2017, 217; Redman & Snape 2006, 170–172; Kornblith ym. 2001, 448–449; Olstad ym. 2001, 585–587; Warszevska-Makuch ym. 2015, 134–136), joten aiheen tutkiminen itsessään on tärkeää. Tässä tutkimuksessa puskuroivaa vaikutusta ei löydetty. Työpaikalla saatu sosiaalinen tuki kuitenkin vahvasti psyykkistä hyvinvointia. Sosiaalista tukea tulisi tutkia lisää, jotta sen potentiaali työhyvinvoinnin kannalta osattaisiin paremmin hyödyntää. Työpaikoilla olisi tärkeää luoda sellainen kulttuuri, jossa sosiaalista tukea on helppo saada ja antaa, sillä sosiaalinen tuki vahvistaa työntekijöiden psyykkistä hyvinvointia ja tätä kautta myös hyvinvointia työssä. Työntekijöitä tulisi myös tukea merkityksellisten sosiaalisten suhteiden luomiseen työpaikalla. Työsyryntän ja psyykkisen hyvinvoinnin kannalta olisi tärkeää myös kartoittaa sosiaalisen tuen lisäksi muita mahdollisia tekijöitä, jotka voisivat puskuroida työsyryntän negatiivisia seurauksia. Tällaisia voisivat ehkä olla työn ulkopuolelta saatu sosiaalinen tuki tai tärkeät ihmissuhteet, esimiehen johtamistapa tai jokin työhön liittymätön asia, kuten mielekäs harrastus. Myös luottamus esimiehiin ja organisaation niin konfliktien ratkaisussa kuin jokapäiväisessä työelämässäkin voisi olla mahdollinen työsyryntän negatiivisia seurauksia puskuroiva tekijä tai ainakin yleisellä tasolla työntekijöiden hyvinvointia tukeva tekijä. Selvittämällä tällaisia tekijöitä voitaisiinkin tuottaa tutkimustietoa, jonka avulla työntekijöiden hyvinvointia voitaisiin tukea. Vaikka syryntän negatiivisten seurausten lievittäminen on tärkeää, olisi kuitenkin tärkeää selvittää keinoja, joilla voidaan ehkäistä syryntää ja puuttua siihen.

Huonoksi koettu terveydentila on vahvasti yhteydessä heikkoon psyykkiseen hyvinvointiin tässä tutkimuksessa. Heikon psyykkisen hyvinvoinnin lisäksi myös oma terveydentila koetaan huonoksi, mikä on äärimmäisen kuormittavaa työntekijälle. Heikko psyykkinen terveydentila varmasti johtaa siihen, että oma terveydentila koetaan huonoksi, mutta huonoksi koettu terveydentila saattaa myös lisätä tuntemuksia heikommasta psyykkisestä hyvinvoinnista. Olisikin tärkeää kiinnittää huomiota myös työntekijöiden omiin kokemuksiinsa heidän terveydentilastaan ja esimerkiksi vahvistaa työntekijöiden positiivisia käsityksiä itsestään ja terveydentilastaan.

Syrjintää kokeneet, naiset, iäkkäämmät työntekijät ja sinkut ovat tämän tutkimuksen tulosten varjossa riskiryhmiä, joiden psyykkinen hyvinvointi on muita heikompi. Olisikin tärkeää kiinnittää erityistä huomiota näiden ryhmien työhyvinvointiin. Työpaikoilla tulisi parantaa yhdenvertaisuutta ja sukupuolten tasa-arvoa. Työsyrjintää tulisi ehkäistä ja siihen tulisi puuttua heti syrjintää havaittaessa, sillä työsyrjintä heikentää psyykkistä hyvinvointia. Työsyrjintää tulisikin torjua organisaatiotasolla. Vähentämällä syrjintää voidaan vaikuttaa kaikkien työntekijöiden hyvinvointiin ja työilmapiiriin. Syrjinnän ehkäisyn ja syrjintävapaan työpaikan luomisen tulisikin olla kaikkien organisaatioiden tavoite.

Lähteet

Aineisto

European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, 2012: *European Working Conditions Survey, 2010*. [data collection]. UK Data Service. SN: 6971, <http://dx.doi.org/10.5255/UKDA-SN-6971-1> Haettu 29.10.2016.

Kirjallisuus

Allport, Gordon W. 1997: *The Nature of Prejudice. 25th Anniversary Edition*. Reading, Mass: Addison-Wesley Pub. Co.

Attell, Brandon K. & Kummerow Brown, Kiersten. & Treiber, Linda A. 2017: *Workplace bullying, perceived job stressors, and psychological distress: Gender and race differences in the stress process*. Social Science Research 65, 210–221.

Beehr, Terry. & Farmer, Suzanne. & Glazer, Sharon. & Gudanowski, David. & Nair, Vandana Naig. 2003: *The Enigma of Social Support and Occupational Stress: Source Congruence and Gender Role Effects*. Journal of Occupational Health Psychology 8(3), 220–231.

Beehr, Terry A. & King, Lynda A. & King, Daniel W. 1990: *Social Support and Occupational Stress: Talking to Supervisors*. Journal of Vocational Behavior 36(1), 61–81.

Bernotaite, Lina. & Malinauskiene, Vilija. 2017: *Workplace Bullying and Mental Health among Teachers in Relation to Psychological Job Characteristics and Burnout*. International Journal of Occupational Medicine and Environmental Health 30(4), 629–640.

Blom, Eva Henje. & Bech, Per. & Högberg, Göran. & Larsson, Jan Olov. & Serlachius, Eva. 2012: *Screening for depressed mood in an adolescent psychiatric context by brief self-assessment scales – testing psychometric validity of WHO-5 and BDI-6 indices by latent trait analyses*. Health and Quality of Life Outcomes 10(1), 1–6.

Bobitt-Zeher, Donna. 2011: *Gender Discrimination at Work: Connecting Gender Stereotypes, Institutional Policies, and Gender Composition of Workplace*. Gender & Society 25(6), 764–786.

Bowleg, Lisa. & Brooks, Kelly. & Ritz, Susan Faye. 2008: *“Bringing Home More Than a Paycheck”: An Exploratory Analysis of Black Lesbians’ Experiences of Stress and Coping in the Workplace*. Journal of Lesbian Studies 12(1), 69–84.

Brewer, Marilyn B. 1999: *The Psychology of Prejudice: Ingroup Love or Outgroup Hate?* Journal of Social Issues 55(3), 429–444.

Brown, Rupert. 2010: *Prejudice: Its Social Psychology, Second Edition*. Oxford: Wiley-Blackwell.

Castro, Arnold. & Gee, Gilbert. & Takeuchi, David. 2008: *Workplace Discrimination and Health Among Filipinos in the United States*. American Journal of Public Health 98(3), 520–526.

- Cohen, Sheldon. & Wills, Thomas Ashby. 1985: *Stress, Social Support, and the Buffering Hypothesis*. Psychological Bulletin 98(2), 310–257.
- Cramer, Duncan. 2003: *Advanced Quantitative Data Analysis*. Berkshire: Open University Press.
- Dawson, Jeremy. 2013: *Moderation in Management Research: What, Why, When and How*. Journal of Business and Psychology 29(1), 1–19.
- DeBlaere, Cirleen. & Brewster, Melanie E. & Bertsch, Kristin N. & DeCarlo, Aubrey L. & Kegel, Karen A. & Presseau, Candice D. 2014: *The Protective Power of Collective Action for Sexual Minority Women of Color: An Investigation of Multiple Discrimination Experiences and Psychological Distress*. Psychology of Women Quarterly 38(1), 20–32.
- Donato, Katharine M. & León-Pérez, Gabriela. & Wallston, Kenneth A. & Kripalani, Sunil. 2018: *Something Old, Something New: When Gender Matters in the Relationship between Social Support and Health*. Journal of Health and Social Behavior 59(3), 352–370.
- Dormann, Christian. & Zapf, Dieter. 1999: *Social Support, Social Stressors at Work, and Depressive Symptoms: Testing for Main and Moderating Effects With Structural Equations in a Three-Wave Longitudinal Study*. Journal of Applied Psychology 84(6), 874–884.
- Dzúrová, Dagmar. & Drbohlav, Dušan. 2014: *Gender Inequalities in the Health of Immigrants and Workplace Discrimination in Czechia*. BioMed Research International 2014, 1–9.
- Einarsen, Ståle. 1999: *The nature and causes of bullying at work*. International Journal of Manpower 20(1/2), 16–27.
- Elwér, Sofia. & Harryson, Lisa. & Bolin, Malin. & Hammaström, Anne. 2013: *Patterns of Gender Equality at Workplaces and Psychological Distress*. PLOS ONE 8(1), 1–10.
- Eurofound. 2015: *Violence and harassment in European workplaces: Causes, impacts and policies*. Dublin. Verkkojulkaisu.
https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef_comparative_analytical_report/field_ef_documents/ef1473en.pdf Viitattu 23.10.2018.
- Eurofound. 2013: *Physical and psychological violence at the workplace*. Luxembourg: Publications Office of the European Union.
- European Communities. 1997: *Treaty of Amsterdam amending the Treaty on European Union, the Treaties establishing the European Communities and certain related acts*. Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities.
- Fernández, Itziar. & Silván-Ferrero, Prado. & Molero, Fernando. & Gaviria, Elena. & García-Ael, Cristina. 2015: *Perceived Discrimination and Well-Being in Romanian Immigrants: The Role of Social Support*. Journal of Happiness Studies 16(4), 857–870.
- Forshaw, Simon. & Pilgerstorfer, Marcus. 2008: *Direct and Indirect Discrimination: Is There Something in between?* Industrial Law Journal 37(4), 347–364.

Gallup Europe. 2010: *5th European Working Conditions Survey, 2010. Weighting Report*. Working document for The European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions. https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef_files/surveys/ewcs/2010/documents/weighting.pdf Viitattu 22.3.2018.

Gallup Europe. 2010: *5th European Working Conditions Survey, 2010. Quality Assurance Report*. Working document for The European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions. https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef_files/surveys/ewcs/2010/documents/qualityassurance.pdf Viitattu 23.1.2019.

Glazer, Sharon. 2006: *Social Support Across Cultures*. International Journal of Intercultural Relations 30(5), 605–622.

Haines, Valerie A. & Hurlbert, Jeanne S. & Zimmer, Catherine. 1991: *Occupational Stress, Social Support and the Buffer Hypothesis*. Work and Occupations 18(2), 212–235.

Hajos, T. R. S. & Pouwer, F. & Skovlund, S. E. & Den Oudsten, B. L. & Geelhoed-Duijvestijn, P. H. L. M. & Tack, C. J. & Snoek, F. J. 2013: *Psychometric and screening properties of the WHO-5 well-being index in adult outpatients with Type 1 or Type 2 diabetes mellitus*. Diabetic Medicine 30(2), 63–69.

Hammond, Wisdom & Gillen, Marion & Yen, Irene. 2010: *Workplace Discrimination and Depressive Symptoms: A Study of Multi-Ethnic Hospital Employees*. Race and Social Problems 2(1), 19–30.

Heikkilä, Tarja. 2014: *Tilastollinen tutkimus*. Helsinki: Edita.

Jokivuori, Petri. & Hietala, Risto. 2007: *Määrällisiä tarinoita. Monimuuttujamenetelmien käyttö ja tulkinta*. Helsinki: WSOY.

Jones, Kristen P. & Sabat, Isaac E. & King, Eden B. & Ahmad, Afra. & McCausland, Tracy C. & Chen, Tiffani. 2017: *Isms and schisms: A meta-analysis of the prejudice-discrimination relationship across racism, sexism, and ageism*. Journal of Organizational Behavior 38(7), 1076–1110.

Kahn, Robert L. & Byosiére, Philippe. 1992: *Stress in organizations*. Teoksessa Dunette, Marvin D. & Hough, Leaetta M. (Toim.). Handbook of Industrial and Organizational Psychology. Palo Alto, CA, US: Consulting Psychologists Press, 571–650.

Kivimäki, Mika. & Elovainio, Marko. & Vahtera, Jussi. 2000: *Workplace bullying and sickness absence in hospital staff*. Occupational and Environmental Medicine 57(10), 656–660.

Kivimäki, M. & Virtanen, M. & Vartia, M. & Elovainio, M. & Vahtera, J. & Keltikangas-Järvinen, L. 2003: *Workplace bullying and the risk of cardiovascular disease and depression*. Occupational and Environmental Medicine 60(10), 779–783.

Kornblith, Alice B. & Herndon II, James E. & Zuckerman, Enid. & Viscoli, Catherine M. & Horwitz, Ralph I. & Cooper, M. Robert. & Harris, Lyndsay. & Tkaczuk, Katherine H. & Perry, Michael C. & Budman, Daniel. & Norton, Larry. & Holland, Jimmie C. 2001: *Social Support as a Buffer to the Psychological Impact of Stressful Life Events in Women with Breast Cancer*. Cancer 91(2), 443–454.

- Li, Jian. & Cichy, Kelly E. & Rumrill, Phillip D. & McMahon, Brian T. 2016: *The workplace discrimination experiences of middle-age and younger adult workers with disabilities: Results from the National EEOC ADA Research Project*. Journal of Vocational Rehabilitation 45(3), 365–376.
- Lovdata, 2017: *Act relating to equality and a prohibition against discrimination (Equality and Anti-Discrimination Act)*. Verkkosivu. <https://lovdata.no/dokument/NLE/lov/2017-06-16-51> Viitattu 18.9.2018.
- Marchand, Alain. & Demers, Andr  e. & Durand, Pierre. 2005: *Do occupation and work conditions really matter? A longitudinal analysis of psychological distress experiences among Canadian workers*. Sociology of Health and Illness 27(5), 602–627.
- Markkula, Niina. & Kivek  s, Teija. & Suvisaari, Jaana. & Virtanen, Marianna. & Ahola, Kirsi. 2017: *Employment Status of Depressed Individuals in an 11-Year Follow-up: Results from the Finnish Health 2011 Survey*. Journal of Occupational & Environmental Medicine 59(7), 603–608.
- Mets  muuronen, Jari. 2008: *Monimuuttujamenetelmien perusteet*. Helsinki: International Methelp Ky.
- Mets  muuronen, Jari. 2003: *Tutkimuksen tekemisen perusteet ihmistieteiss  *. Helsinki: International Methelp Ky.
- Nielsen, Morten Birkeland. & Emberland, Jan Shahid. & Knardahl, Stein. 2017: *Workplace Bullying as a Predictor of Disability Retirement: A Prospective Registry Study of Norwegian Employees*. Journal of Occupational and Environmental Medicine 59(7), 609–614.
- Nummenmaa, Lauri. 2009: *K  ytt  ytymistieteiden tilastolliset menetelm  t*. Helsinki: Kustannusosakeyhti   Tammi.
- Nunnally, Jum. 1960: *The Place of Statistics in Psychology*. Educational and Psychological Measurement 20(4), 641–650.
- Olstad, Reidun. & Sexton, Harold. & S  gaard, Anne Johanne. 2001: *The Finnmark Study. A prospective population study of the social support buffer hypothesis, specific stressors and mental distress*. Social Psychiatry and Psychiatric Epidemiology 36(12), 582–589.
- Ozaki, Kenichi. & Motohashi, Yutaka. & Kaneko, Yoshihiro. & Fujita, Koji. 2012: *Association between psychological distress and a sense of contribution to society in the workplace*. BMC Public Health 12(1), 2–7.
- Pascoe, Elizabeth. & Smart Richman, Laura. 2009: *Perceived Discrimination and Health: A Meta-Analytic Review*. Psychological Bulletin 135(4), 531–554.
- Paul, Prabasaj. & Pennell, Michael L. & Lemeshow, Stanley. 2012: *Standardizing the power of the Hosmer-Lemeshow goodness of fit test in large data sets*. Statistics in Medicine 32(1), 67–80.
- Pavalko, Eliza. & Mossakowski, Krysia. & Hamilton, Vanessa. 2003: *Does perceived discrimination affect health? Longitudinal relationships between work discrimination and women's physical and emotional health*. Journal of Health and Social Behavior 44(1), 18–33.

- Peng, Chao-Ying Joanne. & Lee, Kuk Linda. & Ingersoll, Gary M. 2002: *An Introduction to Logistic Regression Analysis and Reporting*. The Journal of Educational Research 96(1), 3–14.
- Perminiene, Milda. & Kern, Roy M. & Perminas, Aidas. 2016: *Lifestyle, Conflict-Solving Styles, and Exposure Workplace Bullying. A Model of Mediation*. Swiss Journal of Psychology 75(2), 57–69.
- Pittaway, Eileen. & Bartolomei, Linda. 2001: *Refugees, Race, and Gender: The Multiple Discrimination against Refugee Women*. Refuge: Canada's Journal on Refugees 19(6), 21–32.
- Reavley, Nicola J. & Jorm, Anthony F. & Morgan, Amy J. 2017: *Discrimination and Positive Treatment Toward People with Mental Health Problems in Workplace and Education Settings: Findings from an Australian National Survey*. Stigma and Health 2(4), 254–265.
- Redman, Tom. & Snape, Ed. 2006: *The Consequences of Perceived Age Discrimination Amongst Older Police Officers: Is Social Support a Buffer?* British Journal of Management 17(2), 167–175.
- Rospenda, Kathleen M. & Richman, Judith A. & Shannon, Candice A. 2009: *Prevalence and Mental Health Correlates of Harassment and Discrimination in the Workplace: Results From a National Study*. Journal of Interpersonal Violence 24(5), 819–843.
- Sears, Brad. & Mallory, Christy. 2011: *Documented Evidence of Employment Discrimination and Its Effects on LGBT People*. Verkkojulkaisu. California: The Williams Institute.
<https://escholarship.org/uc/item/03m1g5sg#page-1> Viitattu 22.10.2016.
- Sham, Pak C. & Purcell, Shaun M. 2014: *Statistical power and significance testing in large-scale genetic studies*. Nature Reviews. Genetics 15(5), 335–346.
- Shumaker, Sally A. & Brownell, Arlene. 1984: *Toward a Theory of Social Support: Closing Conceptual Gaps*. Journal of Social Issues 40(4), 11–36.
- Schütte, Stefanie. & Chastang, Jean-François. & Malard, Lucile. & Parent-Thirion, Agnès. & Vermeylen, Greet. & Niedhammer, Isabelle. 2014: *Psychosocial working conditions and psychological well-being among employees in 34 European countries*. International Archives of Occupational and Environmental Health 87(8), 897–907.
- Slany, Corinna. & Schütte, Stefanie. & Chastang, Jean-François. & Parent-Thirion, Agnès. & Vermeylen, Greet. & Niedhammer, Isabelle. 2014: *Psychosocial work factors and long sickness absence in Europe*. International Journal of Occupational and Environmental Health 20(1), 16–25.
- Snape, Ed. & Redman, Tom. 2003: *Too old or too young? The impact of perceived age discrimination*. Human Resource Management Journal 13(1), 78–89.
- Snyder, Patricia A. & Thompson, Bruce. 1998: *Research Design and Methodology Section: Use of Tests of Statistical Significance and Other Analytic Choices in a School Psychology Journal: Review of Practices and Suggested Alternatives*. School Psychology Quarterly 13(4), 335–348.
- Szymanski, Dawn M. & Henrichs-Beck, Christy. 2014: *Exploring Sexual Minority Women's*

Experiences of External and Internalized Heterosexism and Sexism and their Links to Coping and Distress. Sex Roles 70(1–2), 28–42.

Szymanski, Dawn M. & Owens, Gina P. 2009: *Group-Level Coping as a Moderator Between Heterosexism and Sexism and Psychological Distress in Sexual Minority Women.* Psychology of Women Quarterly 33(2), 197–205.

Tajfel, Henri. 1970: *Experiments in Intergroup Discrimination.* Scientific American 223(5), 96–103.

Topp, Christian Winther. & Østergaard, Søren Dinesen. & Søndergaard, Susan. & Bech, Per. 2015: *The WHO-5 Well-Being Index: A Systematic Review of the Literature.* Psychotherapy and Psychosomatics 84(3), 167–176.

Triana, María Del Carmen. & García, María Fernanda. & Colella, Adrienne. 2010: *Managing Diversity: How Organizational Efforts to Support Diversity Moderate the Effects of Perceived Racial Discrimination on Affective Commitment.* Personnel Psychology 63(4), 817–843.

Triana, María Del Carmen. & Jayasinghe, Mevan. & Pieper, Jenna R. 2015: *Perceived workplace racial discrimination and its correlates: A meta-analysis.* Journal of Organizational Behavior 36(4), 491–513.

Työ- ja elinkeinoministeriö. 2017: *Työolobarometri Syksy 2016.* Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisuja 34/2017. Verkkojulkaisu. Helsinki: Työ- ja elinkeinoministeriö.
http://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/80549/TEMrap_34_2017_verkkojulkaisu.pdf Viitattu 21.3.2018.

Työturvallisuuslaki. 2017: Työturvallisuuslaki. Verkkosivusto. Finlex.
<https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2002/20020738> Viitattu 18.1.2019.

Yhdenvertaisuuslaki. 2014: Yhdenvertaisuuslaki. Verkkosivusto. Finlex.
<https://www.finlex.fi/fi/laki/alkup/2014/20141325> Viitattu 18.9.2018.

Valli, Raine. 2015: *Johdatus tilastolliseen tutkimukseen.* Jyväskylä: PS-kustannus.

Van den Brande, Whitney. & Baillien, Elfi. & Vander Elst, Tinne. & De Witte, Hans. & Van den Broeck, Anja. & Godderis, Lode. 2017: *Exposure to Workplace Bullying: The Role of Coping Strategies in Dealing with Work Stressors.* BioMed Research International 2017, 1–12.

Velez, Brandon L. & Cox Jr., Robert. & Polihronakis, Charles J. & Moradi, Bonnie. 2018: *Discrimination, Work Outcomes, and Mental Health Among Women of Color: The Protective Role of Womanist Attitudes.* Journal of Counseling Psychology 65(2), 178–193.

Velez, Brandon L. & Moradi, Bonnie. 2012: *Workplace Support, Discrimination, and Person-Organization Fit: Tests of the Theory of Work Adjustment With LGB Individuals.* Journal of Counselling Psychology 59(3), 399–407.

Verloo, Mieke. 2006: *Multiple Inequalities, Intersectionality and the European Union.* European Journal of Women's Studies 13(3), 211–228.

- Viitasalo, Niina. 2016: *Nuoret ja ikäsyryjäntä työelämässä*. Työpoliittinen Aikakausikirja 59(3), 5—18.
- Viitasalo, Niina. 2015: *Varttuneet ja ikäsyryjäntä työelämässä*. Akateeminen väitöskirja. Tampere: Tampere University Press.
- Viswesvaran, Chockalingam. & Sanchez, Juan I. & Jeffrey, Fisher. 1999: *The Role of Social Support in the Process of Work Stress: A Meta-Analysis*. Journal of Vocational Behavior 54(2), 314–334.
- Waldman, Deane J. & Kelly, Frank. & Arora, Sanjeev. & Smith, Howard L. 2004: *The Shocking Cost of Turnover in Health Care*. Health care Management Review 29(1), 2–7.
- Warszewska-Makuch, Magdalena. & Bedyńska, Sylwia. & Żołnierczyk-Zreda, Dorota. 2015: *Authentic leadership, social support and their role in workplace bullying and its mental health consequences*. International Journal of Occupational Safety and Ergonomics 21(2), 128–140.
- WHO. 2017: Mental health: a state of well-being. Verkkosivu. http://www.who.int/features/factfiles/mental_health/en/ Viitattu 22.1.2018.
- WHO. 2017: Occupational health: Stress at the workplace. Verkkosivu. http://www.who.int/occupational_health/topics/stressatwp/en/ Viitattu 23.1.2018.
- WHO Collaborating Centre of in Mental Health, 1998: *WHO (Five) Well-Being Index (1998 version)*. Geneva: World Health Organization.
- WHO Regional Office for Europe, 1998: *Wellbeing Measures in Primary Health Care/The DepCare Project, Report on a WHO Meeting Stockholm, Sweden 12–13 February 1998*. Geneva: World Health Organization. http://www.euro.who.int/_data/assets/pdf_file/0016/130750/E60246.pdf Viitattu 3.12.2018.
- Wu, Amery D. & Zumbo, Bruno D. 2007: *Understanding and Using Mediators and Moderators*. Social Indicators Research 87(3), 367–392.

Liitteet

Taulukko 5. Rotatoitu faktorimatriisi. N=26811.

	Faktori				
	1	2	3	4	5
Työtoverinne auttavat ja tukevat teitä				0,617	
Esimiehenne auttaa ja tukee teitä				0,789	
Teiltä kysytään mielipidettä ennen kuin työllenne asetetaan tavoitteet	0,582				
Olette mukana parantamassa osastonne/organisaationne työn organisointia/prosesseja	0,661				
Voitte sanoa mielipiteenne työtovereiden valinnasta	0,656				
Voitte pitää tauon silloin, kun itse haluatte	0,438				
Teillä on kylliksi aikaa saada työnne tehtyä					0,544
Työssänne saatte tunteen hyvin tehdystä työstä		0,579			
Teillä on mahdollisuus työssänne soveltaa omia ideoitanne	0,487				
Teillä on tunne, että teette hyödyllistä työtä		0,872			
Tiedätte mitä Teiltä odotetaan työssänne		0,475			
Työhönne kuuluu tehtäviä, jotka ovat ristiriidassa henkilökohtaisten arvojenne kanssa			0,476		
Tunteenne sekoittuvat työhönne			0,477		

Koette stressiä työssänne			0,616		
Voitte vaikuttaa päätöksiin, jotka ovat tärkeitä työnne kannalta	0,694				
Työnne vaatii tunteittenne peittämistä			0,552		

Ekstraktiomenetelmä: Maximum Likelihood. Rotaatiomenetelmä: Promax with Kaiser Normalization.

Taulukko 6. Heikkoa psyykkistä hyvinvointia ennustavat tekijät. Logistinen regressioanalyysi, N=28814.

	Askel 1 ***		Askel 2 ***		Askel 3 ***		Askel 4	
	B	OR	B	OR	B	OR	B	OR
Työsyrrjintä (on kokenut=1)	.72 ***	2.06	.58 ***	1.79	.43 ***	1.53	.45 ***	1.57
Moderaattori								
Esimiehen tuki 0-8			-.36 ***	.70	-.31 ***	.73	-.36 ***	.73
Taustamuuttujat								
Sukupuoli (nainen=1)					.28 ***	1.32	.28 ***	1.32
Ikä (15-34)					1 ***		1 ***	
35-54					.19 ***	1.21	.19 ***	1.21
55-99					-.17	.84	-.17	.84
Koulutustaso (perusaste)					1 ***		1 ***	
Keskiaste					.18 ***	1.19	.16 ***	1.19
Korkea-aste					.08	1.08	.08	1.09
Terveydentila (hyvä)					1 ***		1 ***	
Kohtalainen					1.33 ***	3.77	1.33 ***	3.78
Huono					2.01 ***	7.43	2.01 ***	7.44
Syntyperäinen kansalainen (ei=1)					-.01	1.00	-.00	1.00
Parisuhde (ei parisuhdetta=1)					.13***	1.14	.13***	1.14
Interaktiotermit								
Esimiehen tuki*työsyrrjintä							.07	1.06
Nagelkerke R Square	1 %		4 %		13 %		14 %	

***p<.001

Yllä olevassa taulukossa analyysi on tehty niin, että moderaattorina toimii esimiehen tuki sekä esimiehen että työtovereiden tuen sisältävän sosiaalisen tuen sijaan. Tulokset ovat samansuuntaisia analyysin kanssa, jossa on käytetty esimiehen ja työtovereiden tuesta muodostettua sosiaalisen tuen muuttujaa. Alhaalla on sama analyysi, mutta moderaattorina toimii työtovereiden tuki. Työtovereiden tuen osalta tulokset ovat samansuuntaisia. Hosmer ja Lemeshown testin tulos on

tilastollisesti erittäin merkitsevä molempien mallien osalta, joka kertoo siitä, etteivät nämä mallit sovellu aineistolle riittävän hyvin.

Taulukko 7. Heikkoa psyykkistä hyvinvointia ennustavat tekijät. Logistinen regressioanalyysi, N= 31790.

	Askel 1 ***		Askel 2 ***		Askel 3 ***		Askel 4	
	B	OR	B	OR	B	OR	B	OR
Työsyryjintä (on kokenut=1)	.78 ***	2.03	.64 ***	1.90	.49 ***	1.63	.45 ***	1.56
Moderaattori								
Työtovereiden tuki 0-8			-.30***	.74	-.27***	.77	-.26 ***	.77
Taustamuuttujat								
Sukupuoli (nainen=1)					.23 ***	1.25	.22 ***	1.25
Ikä (15-34)					1 ***		1 ***	
35-54					.18 ***	1.19	.18 ***	1.19
55-99					-.21 ***	.81	-.22 ***	.81
Koulutustaso (perusaste)					1 ***		1 ***	
Keskiaste					.12 ***	1.13	.12 ***	1.13
Korkea-aste					.02	1.02	.02	1.02
Terveydentila (hyvä)					1 ***		1 ***	
Kohtalainen					1.31 ***	3.70	1.31 ***	3.70
Huono					1.95 ***	7.03	1.95 ***	7.00
Syntyperäinen kansalainen (ei=1)					-.03	.98	-.03	.98
Parisuhde (ei parisuhdetta=1)					.12***	1.13	.12***	1.13
Interaktiotermit								
Työtovereiden tuki*työsyryjintä							-.11	.89
Nagelkerke R Square	1 %		3 %		13 %		13 %	

***p<.001

Taulukko 8. Selittävien muuttujien väliset korrelaatiot. N=30092–39392.

Muuttuja	1.	2.	3.	4.	5.	6.	7.
1. Työsyrrintä	1						
2. Sosiaalinen tuki	-.10 ***						
3. Sukupuoli	.03 ***	.03 ***					
4. Ikä	-.03 ***	-.06 ***	-.01				
5. Koulutustaso	.00	.08 ***	.04 ***	-.09 ***			
6. Terveystila	.07 ***	-.13 ***	.02 ***	.21 ***	-.09 ***		
7. Syntyp. kansalainen	.11 ***	-.02 ***	-.01	-.05 ***	.00	.00	
8. Parisuhde	.04 ***	.01	.03 ***	-.27 ***	-.01	-.05 ***	.03 ***

***p<.001